Lebenshilfe
Wetzlar-Weilburg e.V.

Gewaltpräventionskonzept der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.

Ein Konzept zum Schutz vor Gewalt für erwachsene Menschen mit Behinderung und Kinder in Diensten und Einrichtungen der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.

Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. Geschäftsstelle Friedenstraße 26 35578 Wetzlar www.lhww.de (Stand 01/2020)

INHALT

1. Einleitung 5

2. Ein inklusives Konzept 6

3. Die Ampel Philosophie 8

a. Warum hat dieses Heft rote, gelbe und grüne Farben? 8

b. Die Fußball-Regel 14

c. Die innere Ampel 16

d. Die äußere Ampel 17

e. Erfolgsgeschichte „Gelb an Tisch 3“ 18

4. Eine Grundposition zum Thema Gewaltprävention – Unser Leitbild 19

a. Der grüne Bereich - Unser Leitbild in Leichter Sprache 20

5. Definition von Gewalt 22

a. Unterscheidung: Gewalt und Grenzverletzung 22

b. Formen von Gewalt 23

c. Körperliche Gewalt 25

d. Seelische Gewalt 26

e. Ökonomische Gewalt 28

f. Gewalt bei Pflege und Betreuung 29

g. Sexualisierte Gewalt 31

h. Empfehlungen für den Kinderbereich 32

6. Unsere elementaren Präventionsbausteine 34

a. Die Kultur des aktiven Hinschauens 34

b. Die Kultur der Grenzachtung 35

c. Die bereichsübergreifende und kontinuierliche Fortbildung der Personalangestellten 36

d. Individuelle Beratungsangebote und Fortbildungen für Menschen mit Behinderung 39

e. Die Förderung der Selbstbehauptung von Menschen mit Behinderung 40

f. Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Kindern in der Kita und der Grundschule 40

g. Information für Eltern, Angehörige, gesetzliche Betreuer und Betreuer aus externen Einrichtungen 41

h. Verbindliche Regelungen für Personalangestellte (Verhaltenskodex) Wichtige Grundsätze bei Einstellungsgesprächen 42

i. Abfragen bei der Neuaufnahme von Menschen mit Behinderung in unsere Einrichtungen 44

j. Ein Barriere freies Beschwerdesystem für alle Nutzer 44

7. Wer macht Gewalt? Merkmale verschiedener Täter-Opfer-Konstellationen 45

a. Bereich erwachsene Menschen mit Behinderung 46

b. Bereich Kinder 49

8. Notfallpläne 52

a. Bereich erwachsene Menschen mit Behinderung 54

b. Bereich Kinder 60

9. Beispiele aus der Praxis – Wie kann/muss ich mich verhalten? 66

10. Wichtige Fragen – kurz beantwortet 66

11. An wen kann ich mich wenden? 68

a. Unsere Experten zum Thema Gewaltprävention 68

b. Ansprechpartner und Prozessverantwortliche für Teilbereiche 69

c. Ethikrat Gewaltprävention 70

12. Wo kann ich mir externe professionelle Hilfe holen? 71

13. Rechtliche Grundlagen–eine Sammlung 73

14. Links zum Thema Gewaltprävention 78

15. Literaturhinweise 81

1. Einleitung

Seit dem Jahr 2011 hat sich eine Arbeitsgruppe der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. intensiv mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinandergesetzt. Die intensive Betrachtung hat zur erfolgreichen Einführung und Etablierung eines Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für erwachsene Menschen in Diensten und Einrichtungen der LHWW geführt. Die erste ausführliche Evaluation im Jahr 2017 hat gezeigt, dass auf allen Ebenen ein sensibler Umgang mit dem Themenkreis Liebe, Partnerschaft und Sexualität entstanden ist. Es hat sich eine deutlich wachsende Handlungssicherheit entwickelt, die einem geregelten Ansprechpartner- und Notfallplansystem geschuldet ist. Fort- und Weiterbildung sowie Informationsveranstaltungen auf allen Ebenen haben professionelleres Handeln erzeugt. Die wesentlichste Veränderung ist aber die Entwicklung der Kultur des aktiven Hinschauens. Es herrscht hohe Aufmerksamkeit beim Erkennen von Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen. Möglichst jedes Unbehagen wird gemeldet und bearbeitet. An dieser Stelle sind neben den Personalangestellten insbesondere die Menschen mit Behinderung gestärkt worden, indem eine Atmosphäre des Vertrauens hergestellt werden konnte. Die Idee eines Barriere freien Beschwerdesystems kann nur gelingen, wenn alle wissen, an welche Person des Vertrauens sie sich wenden können. Es muss erlaubt sein, jede erlebte Grenzverletzung anzusprechen und jede Frage zum Themenkreis stellen zu können.

Nach der Erstellung eines Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für erwachsene Menschen in Diensten und Einrichtungen der Lebenshilfe Wetzlar Weilburg e. V. war es ein logischer Schritt, sich systematisch mit dem allgemeinen Gewaltbegriff auseinanderzusetzen.

„Einrichtungsträger“ sind rechtlich verpflichtet:

- ➔ das Gewaltrisiko durch organisatorische, strukturelle und personelle Vorkehrungen zu reduzieren,
- ➔ die Intim- und Privatsphäre sowie das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Behinderung zu achten,
- ➔ Schutzkonzepte zur Gewaltprävention und Konzepte zur Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen zu entwickeln,
- ➔ Fortbildungen für Mitarbeiter/innen ohne Behinderung anzubieten
- ➔ sowie die Menschen mit Behinderung über ihre Rechte aufzuklären und zu schulen.“

Die Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. hat sich auch hier in der Vergangenheit punktuell mit dem Thema Gewaltprävention beschäftigt. Neben dem Angebot an Selbstbehauptungskursen für Menschen mit Behinderung und der Anwendung von etablierten Programmen im Kinderbereich wurde auch ein größerer Kreis des Fachpersonals in der Begleitung von Menschen in Grenzsituationen geschult. Allerdings fehlte es erneut an einem bereichsübergreifenden organisierten Vorgehen.

Die projektierte Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt über den Bereich der sexualisierten Gewalt hinaus findet seit Beginn des Jahres 2018 statt. Dabei wurde schnell klar, dass die Definition des „allgemeinen Gewaltbegriffes“ uns vor eine große Herausforderung stellt und noch wesentlich differenzierter zu betrachten ist. Wo beginnt Gewalt? Warum gibt es dazu unterschiedliche Wahrnehmungen?

Es ist kein Zufall, dass der Bereich Kinder diesmal mit im Boot ist. Auch, wenn es feste gesetzliche Regelungen im Rahmen des § 8a SGB VIII zur Sicherung des Kindeswohles gibt, macht es bezüglich der

Zielgruppen keinen Unterschied in der Formulierung von grundsätzlichen Leitgedanken. Es fängt schon mit der Frage an, mit welchen Wertmaßstäben und ethischen Grundsätzen das Personal der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. miteinander umgeht.

Bei der Reflektion des Gewaltbegriffes hat die Arbeitsgruppe eine authentische Offenheit an den Tag gelegt. Dies war unter anderem auch möglich, weil die Gruppe in sehr gewinnender Weise von einer Expertin zum Themenkreis begleitet wurde. An dieser Stelle gilt besonderer Dank an Frau Dr. Rosa Schneider, die über den Einsatz verschiedener Methoden vermitteln konnte, wie man angenehme und unangenehme Situationen voneinander trennen kann. Befinde ich mich in der Komfortzone oder in der Panikzone? Ist die Situation Anlass für eine gelbe Karte oder sogar für einen Platzverweis?

Das folgende Gewaltpräventionskonzept soll erneut eine Hilfe für alle Beteiligten sein und unser Handeln nach innen und außen transparent machen. Das Konzept orientiert sich in seinem Aufbau an dem bereits existierenden Schutzkonzept, in dem bereits elementare Präventionsbausteine verankert sind.

Auch dieses Gewaltpräventionskonzept wird an jeden Personalangestellten der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. ausgegeben und um eine Verpflichtungserklärung ergänzt. Die gesetzlich verankerte Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses reicht uns nicht aus. Alle Personalangestellten der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e.V. müssen es zu ihrer Pflicht machen, beim Thema Gewalt genau hinzusehen und nicht zu schweigen. Die Arbeitsgruppe Gewaltprävention wünscht sich, dass mit diesem Konzept jeder die Möglichkeit hat, einen schnellen Überblick über Ansprechpartner, Notfallpläne, Fortbildungsangebote und die wichtigsten Fragen zu gewinnen.

Gewalt verletzt in manchen Fällen den Körper, aber immer die Seele. Eine jährliche Reflektion der Abläufe, Regeln und Haltungen mit dem Ziel der seelischen Gesundheit muss in jeder Teileinrichtung der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. stattfinden. Dabei sind alle Nutzer des Gewaltpräventionskonzeptes gefragt.

2. Ein inklusives Konzept

Das bereits seit dem Jahr 2014 existierende Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde in zahlreichen Gremien und Teambesprechungen vorgestellt. Adressat der Konzeption war in erster Linie das Personal der Lebenshilfe Wetzlar Weilburg e.V. Es wurden Richtlinien beschrieben, an welchen sich eben die Personalangestellten orientieren sollen. Das Leitbild, als eine Sammlung von Grundpositionen, wurde in Leichter Sprache der Konzeption beigefügt und den Menschen mit Behinderung vorgestellt. Es bildet außerdem die Basis für die Grundlagenschulungen für die Personalangestellten.

Das hiermit vorliegende Gewaltpräventionskonzept zeichnet sich durch einen inklusiven Ansatz aus. Die Texte in Leichte Sprache sind nicht als kleiner Anhang beigefügt, sondern durchziehen an vielen Stellen die gesamte Konzeption. Viele Texte, die in der Arbeitsgruppe Gewaltprävention entstanden sind, wurden von Frau Dr. Rosa Schneider in leichte Sprache übersetzt.

Die Stellen oder entsprechenden Seiten sind mit dem Symbol für Leichte Sprache gekennzeichnet.

© Europäisches Logo für einfaches Lesen: Inclusion Europe

Die Arbeitsgruppe hat schnell gemerkt, wie einfach es ist, Sachverhalte kompliziert zu umschreiben. Dabei kommt man oft nicht an den Kern. Man könnte sich auch fragen:

Warum fällt es uns manchmal so schwer, die Dinge auf den Punkt zu bringen?

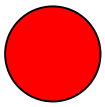
Die Leichte Sprache hilft beim Thema Gewaltprävention, wie übrigens in vielen anderen Bereichen auch, die Themen auf den Punkt zu bringen. Leichte Sprache richtet sich offiziell an Menschen, die Probleme mit dem Erfassen schwieriger Texte haben. Mittlerweile nutzen viele Leser diese Form der Sprache, weil es, wie der Name schon sagt, einfach leichter ist. Mit dem Satz: „Alles im grünen Bereich“ können sicherlich viele etwas anfangen.

Womit wir auch schon bei den Farben wären. In dem vorliegenden Heft tauchen hinter den Texten oft die Farben rot, grün und gelb auf. Die Farben der Ampel signalisieren die Zustände Stopp, Achtung und freie Fahrt (im übertragenen Sinne). Diese Zustände kann man sehr einfach auf Situationen übertragen, die mit Gewalt zu tun haben, die Aufmerksamkeit erfordern oder die angenehm und gut sind. Das Prinzip der gelben und roten Karte aus dem Sport kann für jeden im Alltag eine Hilfe sein, um ein Warnsignal auszusenden. Beide Prinzipien finden sich in der Konzeption wieder.

Erstmals ist der Kinderbereich mit wesentlichen Regelungen zum Umgang mit Gewaltproblematiken in der Konzeption vertreten. Die gesetzlichen Vorgaben zum Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und festgeschriebenen Verfahren dazu sind das Eine. Eine konsequente Auseinandersetzung mit allen relevanten Fragen zum Aufbau eines Schutzkonzeptes ist eine wichtige Ergänzung. Dabei hat die Arbeitsgruppe festgestellt, dass die Bereiche sehr voneinander lernen können und die Grundhaltung zur Gewaltprävention überall identisch sein muss.

Die Ampel steht auf und bedeutet „Freie Fahrt“ durch das Gewaltpräventionskonzept.

heißt „Achtung“ – genauer hinsehen.

Nicht vergessen:
Spätestens bei  anhalten und sehr genau hinsehen.

3. Die Ampel Philosophie

a. Warum hat dieses Heft rote, gelbe und grüne Farben?

Die Ampel

Rot, gelb und grün sind die Farben der Ampel.

Die Ampel regelt unser Verhalten im Straßen-Verkehr.

Rot bedeutet: Halt, Stopp! Nicht weiter!

Gelb bedeutet: Achtung! Es wird gleich rot. Oder grün.

Grün bedeutet: Freie Fahrt! Alles in Ordnung.

Wir wollen diese Farben auch für unser Miteinander hier in der LHWW nutzen.

Warum benutzen wir die Ampel-Farben?

Damit wir schnell merken:

Hier verhält sich jemand „rot“ oder „gelb“.

Und damit wir so oft wie möglich sagen können:

Bei uns ist „alles im grünen Bereich!“

Rot bedeutet:
Wenn jemand sich so verhält.

Dann sagen wir:

STOPP!!

Am schwierigsten ist Gelb. Gelb bedeutet:

Wir wissen nicht:
Wird dieses Verhalten noch rot?
Oder wird es grün?

Grün bedeutet:
Wenn jemand sich so verhält. Dann ist alles in Ordnung.

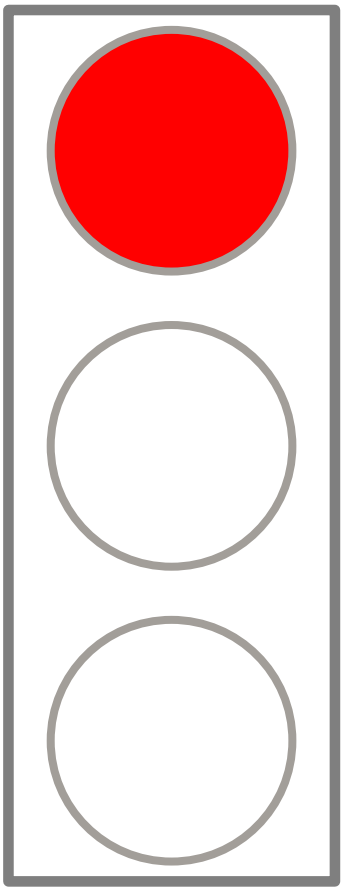
Alles im grünen Bereich.

Was ist Gewalt?

Es gibt verschiedene Arten von Gewalt.

Auf den roten Seiten erklären wir:

- Körperliche Gewalt
- Seelische Gewalt
- Ökonomische Gewalt
- Gewalt bei Pflege und Betreuung
- Sexualisierte Gewalt



Wir geben Beispiele.

Wir sagen, wer Gewalt macht.

Wie können Sie sich schützen?

Wir erklären:

Was können Sie gegen Gewalt tun?

Wo bekommen Sie Hilfe?

Auf den gelben Seiten erklären wir:

Wo fängt Gewalt an?

Woran erkennen Sie: Das war Gewalt!

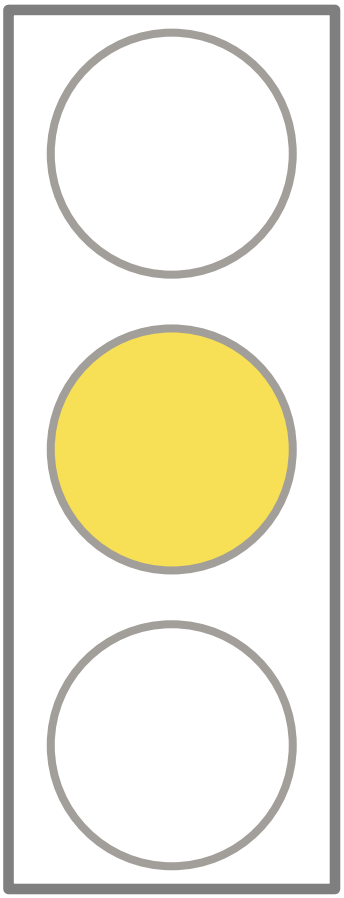
Manchmal ist Gewalt schwer zu erkennen.

Sie sind sich nicht sicher: War das Gewalt?

Wir helfen Ihnen herauszufinden:

Das war Gewalt!

Mit der Fußball-Regel.



Wo fängt Gewalt an?

Manchmal kann man die Spuren von Gewalt sehen.

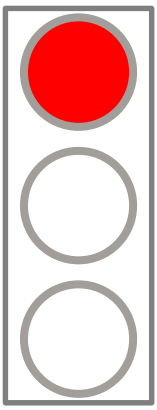
Zum Beispiel an Ihrem Körper:

Sie haben einen gebrochenen Arm.

Oder Sie bluten.

Oder haben blaue Flecken.

Sie wissen sofort: Das war Gewalt!



Oft kann man die Spuren von Gewalt nicht sehen.

Zum Beispiel: Die Spuren von seelischer Gewalt.

Die Spuren können trotzdem sehr schlimm sein.

Zum Beispiel:

Sie haben große Angst.

Oder Sie sind sehr traurig.

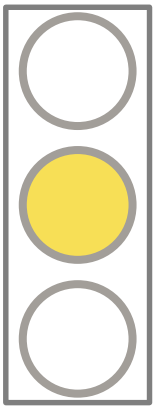
Sie fühlen sich schuldig.

Oder denken von sich selbst: Ich bin schlecht!

Sie können nicht schlafen. Und träumen schlimm.

Sie sind nervös. Oder zittern.

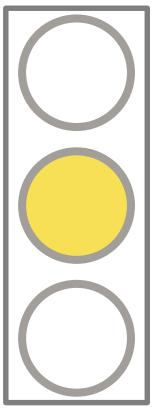
Oder Sie denken: Ich will tot sein.



Ihre Seele ist dann verletzt.

Auch wenn Sie keine Spuren von Gewalt sehen:

Es kann trotzdem Gewalt sein!



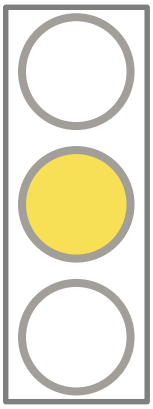
War das Gewalt oder nicht?

Haben Sie Sorgen und Probleme?

Oder Streit? Oder Ärger und Konflikte?

Fühlen Sie sich schlecht?

Sprechen Sie uns an!

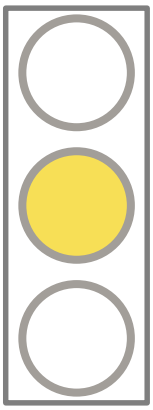


Vielleicht sind Sie nicht sicher: War das Gewalt?

Sprechen Sie uns an!

Wir helfen Ihnen herauszufinden:
War das Gewalt oder nicht?

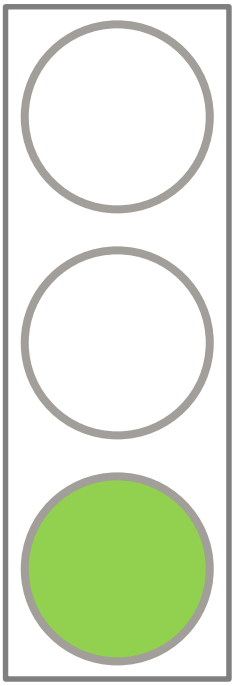
Wir helfen Ihnen Lösungen zu finden.



Wir helfen Ihnen!

Wen kann ich ansprechen?

meinen Betreuer / meine Betreuerin	den Sozialdienst	meinen Freund / meine Freundin
meinen Kollegen / meine Kollegin	meinen Chef / meine Chefin	meinen Betreuer / meine Betreuerin aus der Nachbargruppe
meine Eltern	meine Familie	eine Beratungsstelle

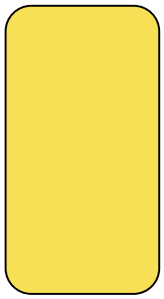


b. Die Fußball-Regel

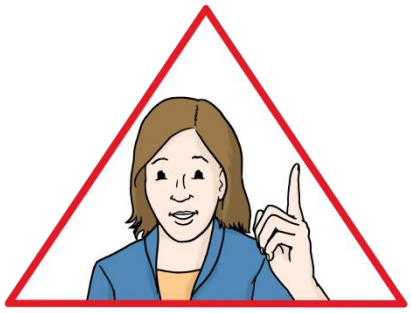
War das Gewalt oder nicht?

Um dies herauszufinden, kann uns die Fußball-Regel helfen.

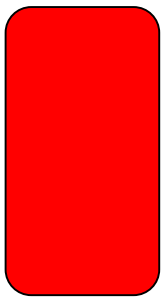
Dort gibt es die gelbe Karte.



Gelb bedeutet: Verwarnung

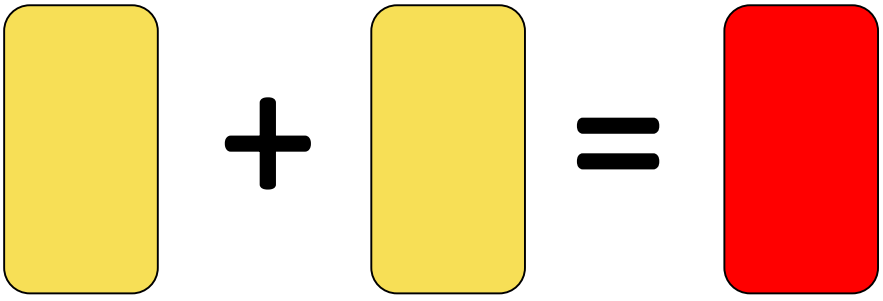


Und die rote Karte



Rot bedeutet: Platzverweis

2 mal Gelb ergibt Rot



Die Gelbe Karte

Auch bei uns bedeutet die gelbe Karte: Verwarnung.

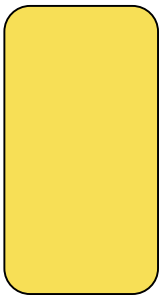
Man bekommt sie, wenn man sich unfair verhalten hat.

Zum Beispiel:

Eine Person lacht Sie aus.

Oder: Jemand umarmt Sie. Sie wollen das aber nicht.

Oder: Eine Person kommt ohne Anklopfen in Ihr Zimmer.



Vielleicht hat die andere Person gedacht: Sie finden es nicht schlimm.

Die andere Person kann dafür trotzdem eine gelbe Karte bekommen!

Manchmal reicht ein Gespräch mit der Person.

Die andere Person versteht: Was sie getan hat, war nicht in Ordnung.

Sie macht es nicht wieder.

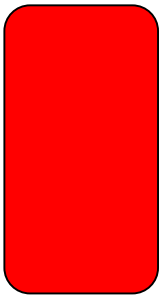
Die Rote Karte

Manchmal reicht Reden nicht aus.

Die andere Person hat eine Verwarnung. Trotzdem macht sie weiter.

Oder sie macht sogar noch etwas Schlimmeres.

Dann bekommt sie eine Rote Karte.



Die Rote Karte bedeutet beim Fußball Platzverweis.

Bei uns heißt die Rote Karte: Wir stoppen Gewalt!

Wir versetzen die Person auf einen anderen Arbeitsplatz.

Oder in eine andere Gruppe.

Oder wir kündigen ihr.

Oder zeigen sie bei der Polizei an.

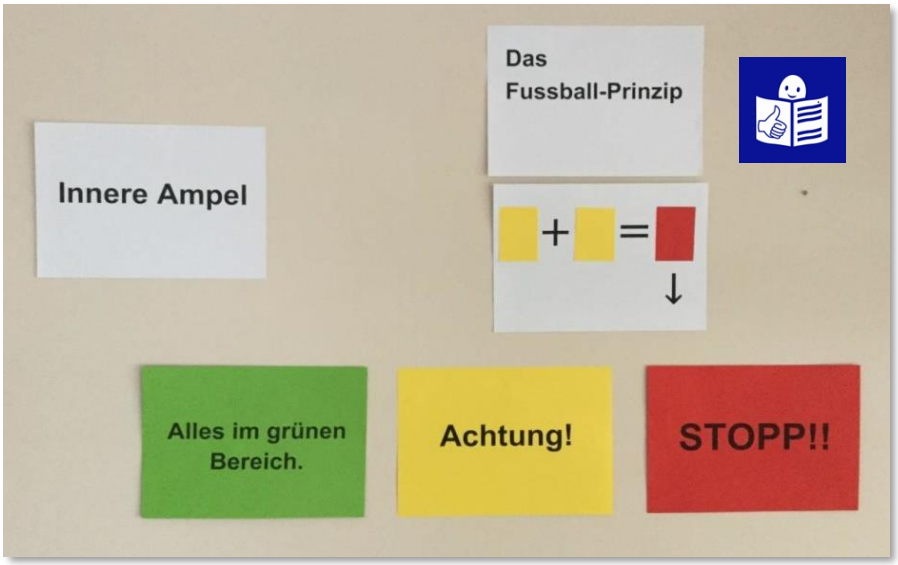
Die Person kann dann vor Gericht kommen und bestraft werden.

c. Die innere Ampel

Die innere Ampel als Lernmethode zur Überprüfung seiner eigenen inneren Alarmsignale

Die innere Ampel als Methode, um Nutzer zu klaren Einschätzungen einer von ihnen erlebten Situation zu verhelfen

Die Fußballregel:
2 x Gelb = Rot



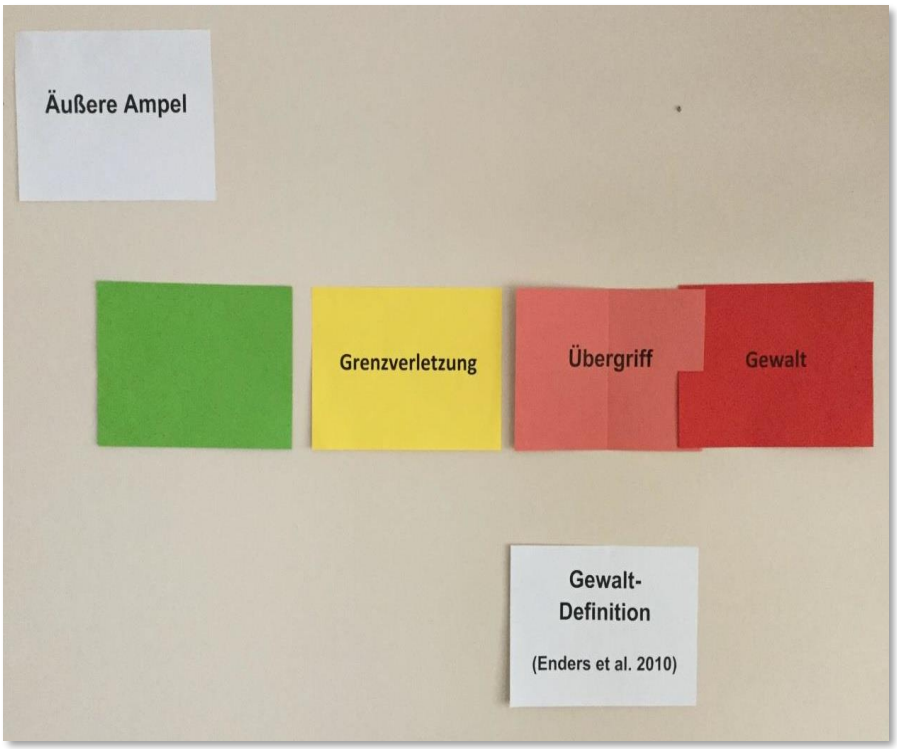
d. Die äußere Ampel

Die äußere Ampel als Methode zur Definition von Gewalt.

Grenzverletzung geschieht oft unbeabsichtigt und einmalig.

Übergriffe sind wiederholte Grenzverletzungen

Gewalt hat meist schon eine strafrechtliche Relevanz.



e. Erfolgsgeschichte „Gelb an Tisch 3“

Als Erin Wade, Chefin des Restaurants »Homeroom« im kalifornischen Oakland, hörte, was ihrer Kellnerin passiert war, reagierte sie bestürzt: Ein Familienvater hatte der Serviererin unter die Bluse gefasst, vor den Augen seiner vier Kinder! Aber was danach kam, machte sie noch fassungsloser: Fast alle ihre Kellner/innen berichteten von ähnlichen Erfahrungen: anzügliche Bemerkungen, eindeutige Einladungen, Klapse auf den Po. »Als mir das Ausmaß klar wurde, ging ich erst einmal nach Hause und heulte. In meinem Restaurant?! Einem Familien-Restaurant?! «
Schnell wurde der Wirtin bewusst, dass ihr Restaurant keine Ausnahme war. »Meine Angestellten berichteten, das sei ihnen auch in anderen Restaurants ständig passiert, nur hätten sie sich nie zuvor getraut, damit zu ihren Chefs zu gehen. «Wade entschloss sich, mit ihren rund 100 Mitarbeitern nach einer Lösung zu suchen. Es gibt ja schon eine ganze Reihe von gutgemeinten Erfindungen: Bystander-Programme, bei denen trainiert wird, einzugreifen; Servietten, die K.O.-Tropfen durch Verfärbung anzeigen; Notruf-Codes in Bars, mit denen Frauen unauffällig um Hilfe bitten können, wenn ihnen eine Situation zu brenzlig wird. Das Problem: Sie alle funktionieren kaum oder werden nur in Ausnahmefällen eingesetzt.

Die »Homeroom«-Mitarbeiter/innen schlugen stattdessen für ihr Restaurant ein einfaches Drei-Stufen-System vor. »Stufe Gelb ist ein unangenehmes Gefühl oder ein Blick, der einen unwohl macht. Stufe Orange ist zum Beispiel ein anzüglicher Kommentar, der als Belästigung aufgefasst werden kann oder auch nicht, je nachdem wie er gesagt wurde, zum Beispiel ›Ich mag dein T-Shirt‹. Rot ist eine eindeutig sexuelle Bemerkung oder eine Berührung. «In jedem Fall werden sofort Konsequenzen gezogen: Bei Gelb bleibt es der Kellnerin überlassen, ob sie an dem Tisch weiter bedienen will oder ob ein Manager übernehmen soll. Sie muss nur sagen: »Gelb an Tisch drei, übernimmst du bitte?« Keine weitere Erklärung nötig. Bei Orange übernimmt der Manager sofort, bei Rot fordert der Manager den Gast auf, das Restaurant zu verlassen.
Vor drei Jahren hat Erin Wade das System eingeführt; der durchschlagende Erfolg war für alle überraschend: »Das hat das Problem sofort entschärft.
Früher hatten wir ständig Rot,
nun passiert es höchstens einmal im Jahr«,
sagt Wade.

»Das Farbensystem ist eine elegante Lösung, denn unsere Mitarbeiter/innen müssen ihr Bauchgefühl nicht in Frage stellen, nicht daran zweifeln, ob sie eine Bemerkung falsch aufgefasst haben oder nicht, sie müssen auch nichts erklären oder rechtfertigen. Wenn sich eine Mitarbeiterin an einem Tisch nicht wohlfühlt, dann soll sie dort auch nicht bedienen müssen. Fertig.«
Die resolute Restaurant-Chefin ist davon überzeugt, das sofortige Eingreifen ändere »die Dynamik auf einer ganz grundlegenden Ebene. Es setzt schon den ersten Anflügen ein Ende, bevor es eskalieren kann.

Der Farben-Code wurde übrigens seither ausgeweitet: Wades Mitarbeiter/innen verwenden ihn inzwischen auch bei rassistischen Bemerkungen oder überhaupt, wenn ein Kunde ausfällig wird.

(aus: Süddeutsche Zeitung Magazin, online-Ausgabe, 8.6.2018, Autorin: Michaela Haas)

4. Eine Grundposition zum Thema Gewaltprävention - Unser Leitbild

Das folgende Leitbild gilt für alle Personalangestellten, die in den Einrichtungen und Diensten der LHWW erwachsene Menschen mit Behinderung und Kinder unterstützen, fördern und begleiten.

Gesundheit und Unversehrtheit

Auf allen Ebenen der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e.V. ist die seelische Gesundheit, Unversehrtheit und Stärke jedes Menschen wichtige Arbeitsgrundlage und Ziel. Dies zeigt sich grundlegend in einer wertschätzenden, zugewandten Umgangsweise, einer Fehlerkultur und einer Sensibilität gegenüber den Fragestellungen: Was ist seelische Gewalt?

Begleitung

Wir wollen in diesem Bereich Menschen mit Behinderung und Kinder zu einem selbstbestimmten und verantwortungsbewussten Handeln begleiten und stehen ihnen dabei beratend zur Seite.

Fachlichkeit

Pädagogisches Handeln beinhaltet unter anderem angemessene und angekündigte Konsequenzen. Es gibt keine Strafen.

Individualität

Wir achten die Individualität eines jeden Einzelnen.

Verschwiegenheit

Wir als Träger gewährleisten die Intimsphäre der uns anvertrauten Menschen und respektieren den Wunsch nach Verschwiegenheit, wenn sich daraus keine negativen Konsequenzen für die Person oder andere Personen ergeben.

Selbstbestimmung

Wir orientieren unser Handeln am Grundsatz der Selbstbestimmung. Diese findet ihre Grenzen dort, wo die Person selbst oder andere Personen Schaden nehmen können.

Gleichberechtigung

Allgemein akzeptierte Werte und Normen unserer Gesellschaft bilden die Grundlage unserer Haltung.

Offenheit und Unterstützung

Die Lebenshilfe verpflichtet sich zu einem offenen Umgang mit allen Wünschen, Bedürfnissen und Ängsten der Menschen mit Behinderung und Kinder in unseren Einrichtungen. Die Personalangestellten nehmen alle entsprechenden direkten und indirekten Fragestellungen ernst und geben die erforderlichen Hilfestellungen. Für die Menschen mit Behinderung und Kinder werden Maßnahmen angeboten, die ihrem persönlichen Schutz dienen. Dabei werden im Einzelfall für den Menschen mit Behinderung oder das Kind wichtige Personen mit einbezogen.

Wertschätzung

Die Wahrnehmung, die Gefühle und Bedürfnisse jedes Menschen dürfen angesprochen und gezeigt werden. Diese werden gehört, gesehen und es wird prompt, wertschätzend und einfühlsam reagiert.

Fehlerkultur

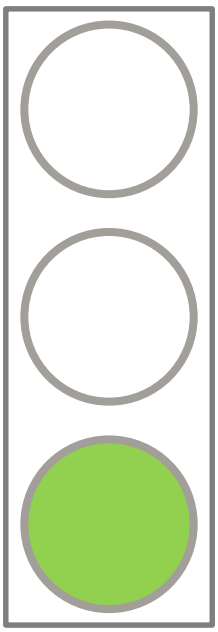
Kritik, Beschwerden, Fehler dürfen sein und bekommen Raum.

Kooperation und Fortbildung

Wir kooperieren mit externen Beratungsstellen und Fachdiensten. Die Fachkräfte besuchen Fortbildungen, um seelische Gewalt zu verhindern.

Speziell für den **Kinderbereich** bietet das Hochdorfer 9-Punkte-Programm wertvolle Hinweise zur Entwicklung von bereichsspezifischen Leitlinien. Sie finden es im Intranet der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e.V.

a. Der grüne Bereich – Unser Leitbild in Leichter Sprache



Der grüne Bereich

Wir wollen so oft wie möglich sagen können:

Bei uns ist „alles im grünen Bereich!“

„Alles im grünen Bereich“ bedeutet für uns:

Selbstbestimmung und Beteiligung

Sie haben ein Recht auf Selbstbestimmung. Und auf ein Leben in der Mitte unserer Gesellschaft. Wir unterstützen Sie dabei. Sie sollen sich entfalten können. Mit Ihren persönlichen Stärken. Mit Ihren Fähigkeiten. Mit Ihren Vorlieben.
Ihre Meinung ist uns wichtig. Wir beteiligen Sie an unseren Entscheidungen. Zum Beispiel: Die Leitung arbeitet mit dem Werkstattrat zusammen. Oder: Wir fragen Sie: Was läuft gut? Was soll besser werden?

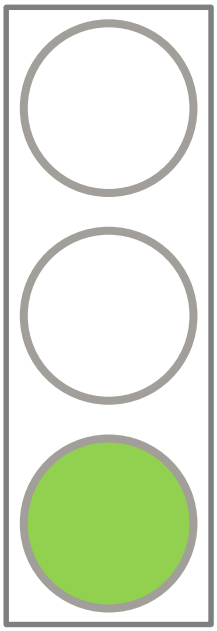
Gesundheit und Unversehrtheit

Unser wichtigstes Ziel ist:
Ihre Gesundheit. Seelisch und körperlich. Und Ihre Unversehrtheit. Das heißt: Wir wollen, dass es Ihnen körperlich und seelisch gut geht. Dass Sie sich wohl fühlen.

Ihr Wohlergehen steht im Mittelpunkt. Bei allem, was wir tun. Wir stehen für ein sicheres und gewaltfreies Umfeld.

Achtung der Intimsphäre

Wir achten Ihre Intimsphäre. Zum Beispiel in Ihrem privaten Raum: Wir klopfen an. Wir kommen nur nach Aufforderung herein. Oder bei der Pflege: Wir streben gleichgeschlechtliche Pflege an. Das heißt: Wenn Sie eine Frau sind, werden sie von einer Pflegerin gewaschen. Wenn Sie ein Mann sind, von einem Pfleger.



Der grüne Bereich

Wir wollen so oft wie möglich sagen können:

Bei uns ist „alles im grünen Bereich“!

„Alles im grünen Bereich“ bedeutet für uns:

Verschiedenheit als Ressource/ Respektvolles Miteinander

Menschen haben unterschiedliche Gefühle. Und Bedürfnisse. Und Wahrnehmungen. Wir finden wichtig: Dass Sie sich damit zeigen können. Wir nehmen Sie ernst. Mit Ihren Gefühlen. Und Ihren Bedürfnissen. Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt. Und mit Wertschätzung.

Vernetzung

Wir arbeiten mit anderen zusammen. Zum Beispiel mit externen Beratungsstellen und Fachdiensten. Oder wir stimmen alle (medizinischen) Maßnahmen mit Fachpersonal (Ärzt*innen, Therapeut*innen etc.) ab.

Fehlerfreundlichkeit

Kritik, Beschwerden, Fehler und Konflikte sind Teil des menschlichen Miteinanders.

Wir wissen, dass Grenzverletzungen passieren. Aus Versehen. Aus Überforderung. Aus Unkenntnis.

Wir wünschen uns einen offenen, zeitnahen und wertschätzenden Austausch über Fehler, Konflikte, Grenzverletzungen und Gewalt. Je früher darüber gesprochen wird, desto höher ist die Chance, dass Konflikte nicht eskalieren und schwerere Gewalt erst gar nicht entsteht.

5. Definitionen von Gewalt

a. Unterscheidung: Gewalt und Grenzverletzungen

Gewalt zu definieren ist schwierig.

Weil die Übergänge oft fließend sind.

Oder: Weil mehrere Gewaltformen gleichzeitig auftreten.

Eine hilfreiche Gewalt-Definition kommt von Bretländer et al[1].

Sie unterscheiden zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt.

Besonders wichtig ist hier der Unterschied zwischen Grenzverletzung und Übergriff:

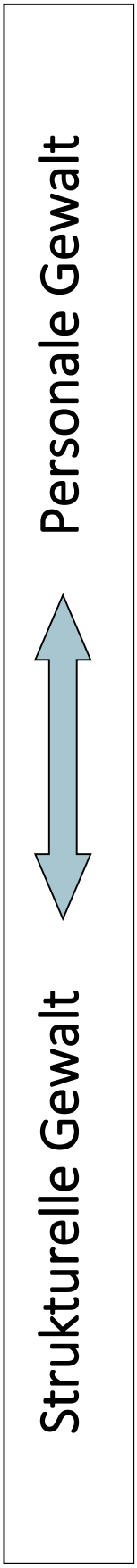
Während sie Übergriffe als absichtsvolle und oft auch geplante Handlungen verstehen, zeichnen sich Grenzverletzungen dadurch aus, dass sie ohne Absicht geschehen, und dadurch veränderbar sind:

Sie können der Anfang von Gewalt sein.
Sie müssen es aber nicht sein.

[1] Bretländer et al 2013: Muster Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe. Bretländer et al verstehen unter Gewalt nur strafrechtlich relevante Handlungen und sprechen sonst von Übergriff. Diese Unterscheidung wurde hier zugunsten von Einfachheit unterlassen und es wird von Gewalt gesprochen, unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz.

b. Formen von Gewalt

Körperliche Gewalt	• Schlagen - Treten - Kneifen - Beißen - Kratzen - Haare ziehen - Spucken - Einsperren - Festbinden - Fixieren - Verbrennen - Verbrühen - Würgen - Zwang zum Essen (wann?, wieviel?, was?) - Zwang zu Schlaf
Sexualisierte Gewalt *(siehe Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)*	• ohne Körperkontakt (Blicke, Worte) • mit geringem bis sehr intensiven Körperkontakt (Brust anfassen, Genitalien anfassen bis zu analer, oraler oder genitaler Vergewaltigung)
Seelische Gewalt	• Beschimpfen - Beleidigen - Ignorieren - Abwerten - Herabsetzen - Verurteilen - Isolieren - Manipulieren - Bestrafen - Erpressen, Zwingen - Kontrollieren - Verharmlosen - Verleugnen - Stalken - Mobben - Überbehüten - Drohen - Einschüchtern - Gerüchte verbreiten
Pflegerische / medizinische Gewalt	• Vernachlässigung - Unterlassung - mangelnde Körperpflege (Qualität) - Mangelernährung - Fehlernährung - Unterernährung - Vorenthalten von Hilfsmitteln und/oder Medikamenten - Übermedikamentierung (Sedierung, 3-Monats-Spritze) - Fehlende Intimsphäre
Ökonomische Gewalt	• Vorenthalten oder Reglementieren von (finanziellen) Mitteln - Ausbeuten - Ausnützen - Diebstahl - Sachbeschädigung - (Finanzielle) Mittel missbrauchen
Institutionelle Gewalt	• keine Ermöglichung von Teilhabe - Institutionelles Interesse steht vor persönlichem Interesse - Problem: Ablauf grundsätzlich vor den Menschen stellen



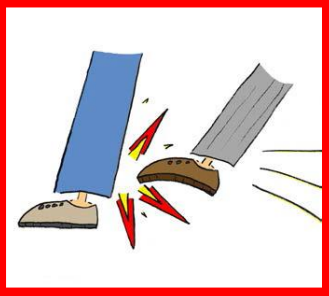
c. Körperliche Gewalt

Bei körperlicher Gewalt wird Ihrem Körper weh getan.

Zum Beispiel:

Jemand schlägt Sie.

Jemand tritt Sie mit dem Fuß.



Jemand würgt Sie am Hals.

Sie bekommen keine Luft.

Jemand verletzt Sie mit einem Messer. Oder mit etwas anderem.

Jemand hält Sie fest. Sie wollen das nicht.

Aber die Person lässt Sie nicht los.

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

Körperliche Gewalt

Bei körperlicher Gewalt wird Ihrem Körper weh getan.

Zum Beispiel:

Jemand beißt Sie.

Jemand kneift Sie.

Jemand zieht an ihren Haaren

Jemand kratzt Sie mit den Fingernägeln.

Jemand schubst Sie. Sie fallen hin.

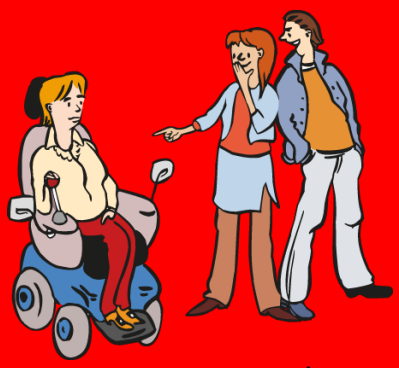
Jemand spuckt Sie an.

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

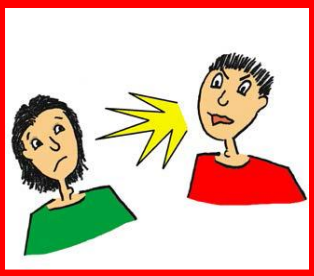
d. Seelische Gewalt

Bei seelischer Gewalt wird Ihrer Seele weh getan.
Sie fühlen sich schlecht.

Zum Beispiel:



Jemand macht einen Witz über Sie.
Alle lachen über Sie. Sie finden das nicht lustig.



Jemand beschimpft Sie.

Jemand schreit Sie laut an.

Jemand droht Ihnen. Sie bekommen Angst.

Jemand erzählt anderen schlimme Sachen über Sie. Die Sachen sind gelogen.

Jemand kommt in Ihr Zimmer. Die Person klopft nicht an. Die Person stört.
Sie möchten das nicht.

Jemand ignoriert Sie. Das heißt: Sie fragen etwas. Aber Sie bekommen keine Antwort, auch wenn Sie noch einmal fragen.

Jemand manipuliert Sie. Das heißt: Sie sollen tun, was die Person will. Vielleicht sagt die Person: Das will ich. Vielleicht spüren Sie nur: Das will die Person. Wenn Sie nicht tun, was die Person will: Dann wird sie unfreundlich zu Ihnen. Oder behandelt Sie wie Luft.

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

Seelische Gewalt

Bei seelischer Gewalt wird Ihrer Seele weh getan.
Sie fühlen sich schlecht.

Zum Beispiel:

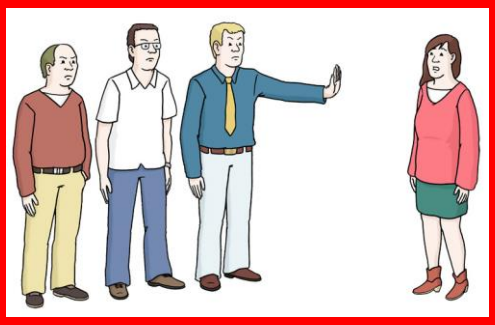
Jemand erpresst Sie. Das heißt: Die Person sagt: Wenn du mir kein Geld gibst, dann schlage ich dich. Oder die Person will etwas anderes von Ihnen.

Jemand sagt zu Ihnen: Warum bist du so fett? Oder: Du bist dumm!

Jemand läuft Ihnen überall hin nach. Oder schickt Ihnen ganz viele Nachrichten. Oder ruft Sie ständig an. Sie wollen das aber nicht. Dieses Verhalten heißt Stalking.

Jemand macht Fotos von Ihnen. Sie wollen das nicht. Die Person verschickt die Fotos von Ihnen im Internet.

Jemand kontrolliert Sie. Das heißt: Die Person will immer wissen, wo Sie waren. Oder was Sie gemacht haben. Oder mit wem Sie sich getroffen haben. Sie wollen das aber nicht sagen.



Sie wollen sich zu anderen an den Tisch setzen.
Die anderen sagen: Setz‘ dich wo anders hin.
Wir wollen nicht mit dir an einem Tisch sitzen.

Ihre Angehörigen sagen: Sie dürfen nicht alleine mit dem Bus fahren. Ihre Angehörigen glauben: Sie könen das nicht. Sie wissen aber: Das stimmt nicht.

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

e. Ökonomische Gewalt

Ökonomische Gewalt bedeutet:

Gewalt, die mit Geld zu tun hat.
Oder mit anderen Dingen, die Ihnen gehören.

Zum Beispiel:

Jemand nimmt Ihnen etwas weg.
Die Person gibt es nicht wieder zurück.

Jemand stiehlt Geld aus Ihrer Geldbörse.

Jemand bricht in Ihr Zimmer ein. Und nimmt Ihren Fernseher mit.

Jemand macht Ihr Handy kaputt.

Sie wollen sich bei einer Partner-Vermittlung anmelden. Die Anmeldung kostet Geld. Ihre gesetzliche Betreuerin gibt Ihnen das Geld nicht. Sie sagt: Das ist doch gar nichts für Sie!

Ihre Eltern sagen Ihnen: Du brauchst nicht dein ganzes Geld. Wir bezahlen mit deinem Geld unser Auto. Du darfst im Auto dann auch mitfahren.

Ein Betreuer zahlt Ihnen Ihr Taschengeld nicht aus.
Er sagt: Zuerst müssen Sie Ihr Zimmer aufräumen.

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

f. Gewalt bei Pflege und Betreuung

Gewalt bei der Pflege und Betreuung bedeutet:

Gewalt, die mit Pflege und Betreuung zu tun hat.

Zum Beispiel:

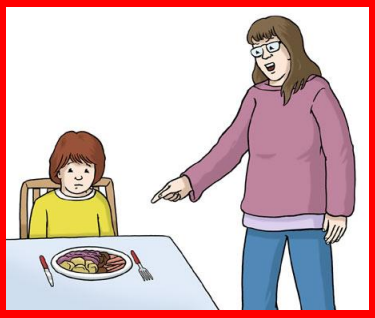
Ein Betreuer sagt: Trinken Sie den Tee. Der Tee ist zu heiß. Sie verbrennen sich.

Eine Betreuerin sagt:
Gehen Sie in die Bade-Wanne!
Das Wasser ist zu kalt. Sie frieren.

Eine Pflegerin fasst Sie fest an. Sie ist grob zu Ihnen.

Ein Betreuer schickt Sie auf Ihr Zimmer. Sie wollen das aber nicht.

Eine Betreuerin zwingt Sie zum Essen.
Sie haben keinen Hunger.
Oder: Ihnen schmeckt das Essen nicht.
Trotzdem müssen Sie essen.



Oder umgekehrt: Sie haben noch Hunger.
Der Betreuer gibt Ihnen aber kein Essen mehr.

Sie fühlen sich schlecht. Eine Betreuerin sagt zu Ihnen: Stellen Sie sich nicht so an. Oder: Das ist doch gar nicht so schlimm.

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

Gewalt bei Pflege und Betreuung

Gewalt bei der Pflege und Betreuung bedeutet:

Gewalt, die mit Pflege und Betreuung zu tun hat.

Zum Beispiel:

Sie brauchen Hilfe bei der Toilette. Eine Pflegerin lässt Sie auf der Toilette sitzen. Sie haben schon gerufen. Aber die Pflegerin kommt nicht.

Sie wollen sich lange Haare wachsen lassen. Ein Betreuer sagt: Lange Haare sind unpraktisch. Lassen Sie Ihre Haare kurz schneiden.

Sie haben aus Versehen in die Hose gemacht. Ihr Betreuer ist wütend. Er sagt: Sie waschen Ihre Hose jetzt selbst.

Sie benutzen einen elektrischen Rollstuhl. Der Rollstuhl ist kaputt. Ihr Betreuer soll die Rollstuhl-Firma anrufen. Er vergisst es aber immer wieder. Deshalb müssen Sie jetzt immer warten. Bis jemand kommt und Sie schiebt. Und Sie können nicht nach draußen.

Sie bekommen die Drei-Monats-Spritze. Aber: Sie wollen die Drei-Monats-Spritze nicht mehr. Weil Sie anders verhüten wollen. Oder weil Sie gar keinen Sex haben. Sie bitten die Betreuerin, deshalb mit Ihnen zum Arzt zu gehen. Die Betreuerin sagt: Nein. Sie nehmen die Drei-Monats-Spritze weiter, das ist sicherer.

g. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bedeutet:

Gewalt, die mit Sexualität zu tun hat

Zum Beispiel:

Eine Person sagt: Zieh dich aus.
Sie möchten sich nicht ausziehen.

Sie sollen zusehen. Wenn sich eine Person am Penis streichelt. Oder an der Brust.

Eine Person küsst Sie, obwohl Sie das nicht wollen.

Eine Person streichelt Sie und
Sie wollen das nicht.

Eine Person hat mit Ihnen Sex
und Sie wollen das nicht.

Eine Person fasst sie an
und Sie wollen das nicht.

Niemand darf sie dazu zwingen!

Bilder von: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers,Atelier Fleetinsel, 2013 bis 2018; Bilder: ©Reinhild Kassing, http://leichtesprachebilder.de ; Bilder aus Broschüre Stopp Gewalt von FH Potsdam, Dipl. Med. päd. Wally Geisler

h. Empfehlungen für den Kinderbereich

➔ Das Ampelprinzip der integrativen Kita Unkel dient als Grundlage für den Kinderbereich zur Unterstützung der Methode der inneren und äußeren Ampel. Die unten gelisteten Beispiele können als Diskussionsgrundlage in den Einrichtungen des Kinderbereiches verwendet und angepasst im Team erstellt werden. Eine mit den Kindern erstellte Ampel hinzuzufügen macht zusätzlich Sinn.

Beispiel 3: Verhaltensampel Kindertageseinrichtung [14]

Dieses Verhalten geht nicht

- Intim anfassen
- Intimsphäre missachten
- Zwingen
- Schlagen
- Strafen
- Angst machen
- Sozialer Ausschluss
- Vorführen
- Nicht beachten
- Diskriminieren
- Bloßstellen
- Lächerlich machen
- Pitschen / kneifen
- Verletzen (fest anpacken, am Arm ziehen)
- Misshandeln
- Herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen
- Schubsen
- Isolieren / fesseln / einsperren
- Schütteln
- Medikamentenmissbrauch
- Vertrauen brechen
- Bewusste Aufsichtspflichtverletzung
- Mangelnde Einsicht
- konstantes Fehlverhalten
- Küssen[15]
- Grundsätzlich Videospiele in der Kita
- Filme mit grenzverletzenden Inhalten
- Fotos von Kindern ins Internet stellen

Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung nicht förderlich

- Sozialer Ausschluss (vor die Tür begleiten)
- Auslachen (Schadenfreude, dringend anschließende Reflexion mit dem Kind / Erwachsenen)
- Lächerliche, ironisch gemeinte Sprüche
- Regeln ändern
- Überforderung / Unterforderung
- Autoritäres Erwachsenenverhalten
- Nicht ausreden lassen
- Verabredungen nicht einhalten
- Stigmatisieren
- Ständiges Loben und Belohnen
- (Bewusstes) Wegschauen
- Keine Regeln festlegen
- Anschnauzen
- Laute körperliche Anspannung mit Aggression
- Kita-Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten (regelloses Haus)
- Unsicheres Handeln

Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflektion:

- Welches Verhalten bringt mich auf die Palme?
- Wo sind meine eigenen Grenzen?

Hierbei unterstützt die Methode der kollgialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.

14 Diese Ampel hat das Team der „Integrativen Kita Unkel", Schulstraße 3, 53572 Unkel, im Rahmen eines Teamworkshops entwickelt. Eine mit den Kindern erarbeitete Ampel folgt.

(Aus: Arbeitshilfe – Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen; 2. Auflage September 2016; Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.)

Empfehlungen für den Kinderbereich

Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig

- Positive Grundhaltung
- Ressourcenorientiert arbeiten
- Verlässliche Strukturen
- Positives Menschenbild
- Den Gefühlen der Kinder Raum geben
- Trauer zulassen
- Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler / Schlichter)
- Regelkonform verhalten
- Konsequent sein
- Verständnisvoll sein
- Distanz und Nähe (Wärme)
- Kinder und Eltern wertschätzen
- Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit
- Ausgeglichenheit
- Freundlichkeit
- partnerschaftliches Verhalten
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Verlässlichkeit
- Aufmerksames Zuhören
- Jedes Thema wertschätzen
- Angemessenes Lob aussprechen können
- Vorbildliche Sprache
- Integrität des Kindes achten und die eigene, gewaltfreie Kommunikation
- Ehrlichkeit
- Authentisch sein
- Transparenz
- Echtheit
- Unvoreingenommenheit
- Fairness
- Gerechtigkeit
- Begeisterungsfähigkeit
- Selbstreflexion
- „Nimm nichts persönlich"
- Auf die Augenhöhe der Kinder gehen
- Impulse geben

Folgendes wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig:

- Regeln einhalten
- Tagesablauf einhalten
- Grenzüberschreitungen unter Kindern und Erzieher/-innen unterbinden
- Kinder anhalten in die Toilette zu urinieren
- Kinder anhalten, Konflikte friedlich zu lösen
- „Gefrühstückt wird im Bistro"
- Süßigkeiten sind verboten

Klug ist es, in schwierigen, verfahrenen Situationen einen Neustart / Reset zu initiieren

(Aus: Arbeitshilfe – Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen; 2. Auflage September 2016; Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.)

6. Unsere elementaren Präventionsbausteine

a. Die Kultur des aktiven Hinschauens

Der Begriff Prävention kommt aus dem Lateinischen und bedeutet unter anderem „zuvorkommen“. Wenn wir als Einrichtung Gewalt zuvorkommen wollen, müssen wir auch bereit sein, Anzeichen dafür zu erkennen. Prävention fängt beim Hinschauen, bei erhöhter Sensibilität, beim nicht Verschweigen an. Nur eine Schärfung unserer Wahrnehmung in Bezug auf Machtmissbrauch kann dauerhaft vorbeugen, aber auch Opfern adäquat helfen, wenn Machtmissbrauch geschieht. Die grundsätzliche Enttabuisierung des Themas Gewalt geht alle Beteiligten an: die Personalangestellten der LHWW, die Menschen mit Behinderung, deren Angehörige und deren gesetzliche Betreuer.
Die Entwicklung und auch Weiterentwicklung einer Kultur des aktiven Hinschauens ist deshalb unser oberstes Ziel. Wenn alle Beteiligten erkennen, dass wir als Einrichtung keinerlei Grenzverletzungen akzeptieren und Übergriffen ausnahmslos nachgehen, ist ein entscheidender Schritt in Richtung Opferschutz getan.

Haben Sie das Gefühl, selbst Grenzen verletzt zu haben?

Holen Sie sich Unterstützung!

Reden Sie darüber!

Wir verstehen es als Zeichen von eigener Stärke, Überforderung zu erkennen und sich Unterstützung zu holen!

Wenden Sie sich an unsere Expert*innen (Seite 66)

Oder wenden Sie sich an eine der ab Seite 69 genannten externen Beratungsstellen.

Haben Sie das Gefühl, eine Tätigkeit nicht wertschätzend/zugewandt durchführen zu können?

Holen Sie sich Unterstützung! Es besteht die Möglichkeit, diese Tätigkeit an eine/n Kollegen/in zu übergeben.

Haben Sie bei Kolleg*innen Grenzverletzungen beobachtet?

Sprechen Sie darüber!

Wir verstehen uns als lernende Organisation.

Unser Handeln zu reflektieren und sich dazu gegenseitig Feedback zu geben, ist für uns ein Zeichen von Professionalität.

Sprechen Sie Ihre Kolleg*innen darauf an. Unter vier Augen. In einer Teamsitzung oder in der Supervision. Zeitnah, wertschätzend und in einem geschützten Raum.

Wir unterstützen dabei, Lösungen zu finden.

Sind Sie unsicher, ob es nur eine Grenzverletzung oder doch schon Gewalt war?

Bitte benutzen Sie zur Reflexion der Situation den folgenden Fragebogen. Er hilft Ihnen dabei, die Situation besser zu bewerten. Und mögliche weitere Schritte zu planen.

Fragen zur Selbstreflexion und eigenen Vergewisserung
– Achtung: Nur für den persönlichen Gebrauch –

✓ Was ist der Anlass für die Vermutung, dass sexuelle Gewalt vorliegt?
✓ Wer hat welche Beobachtungen wann mitgeteilt?
✓ Was habe ich wahrgenommen?
✓ Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?
✓ Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
✓ Gibt es widersprüchliche Gefühle?
✓ Was würde ich am liebsten tun?
✓ Gibt es alternative Erklärungsansätze für meine Vermutung?
✓ Was vermute ich passiert, wenn ich nicht interveniere?
✓ Was wünsche ich mir für die Betroffene/den Betroffenen?
✓ Was glaube ich, nicht tun zu dürfen, weil es für die Betroffene/den Betroffenen schädlich sein könnte?
✓ Was sollen meine nächsten Schritte sein?

b. Die Kultur der Grenzachtung

Haben Sie grenzverletzendes Verhalten durch Nutzer*innen beobachtet?

Reagieren Sie mit angemessenen, angekündigten Konsequenzen auf das grenzverletzende Verhalten. Wir arbeiten nicht mit Strafen (z.B. Entzug von Ressourcen, Entzug von Zuwendung o.ä.). Reflektieren Sie das Verhalten und Ihre Reaktion darauf im Team. Angemessene, angekündigte Konsequenzen bieten dem/r Nutzer/in die Möglichkeit, sein/ihr Verhalten als unangemessen zu verstehen und zu verändern. Im Gegensatz dazu fehlt Strafen dieses Entwicklungspotenzial. Weil kein logischer Zusammenhang besteht. Weil Machtausübung im Vordergrund steht.

c. Die bereichsübergreifende und kontinuierliche Fortbildung der Personalangestellten

Regelmäßig ausgeschriebene Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention für die Personalangestellten der LHWW sind ein fester Bestandteil der bereits bestehenden Fortbildungsangebote. Sie dienen dem Erwerb von Basiswissen bis hin zum Expertenwissen für fest benannte Ansprechpartner.
Neben der Wissensvermittlung dienen die Fortbildungen der fachlichen Auseinandersetzung mit täglichen Problemlagen bezüglich aller Personengruppen, die innerhalb der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. betreut werden. Je nach Zielgruppe (erwachsene Menschen mit Behinderung oder Kinder mit und ohne Behinderung) liegen den Fortbildungsangeboten unterschiedliche Schwerpunkte zu Grunde.
Gemeinsam bleibt aber der Ansatz, an erster Stelle die Kultur des aktiven Hinschauens zu fördern.

➔ Es gibt eine hervorragende Checkliste der Bundesvereinigung Lebenshilfe zur Überprüfung der Wirksamkeit eines Präventionskonzeptes. Eine regelmäßige Evaluation ist erforderlich, um zu überprüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind.

Im **Erwachsenenbereich** werden seit vielen Jahren zwei wesentliche Ansätze über Fortbildungen verfolgt:

PART®
Professional Assault Response Training
Professionell handeln in Gewaltsituationen

„Das PART-Konzept ist ein praxiserprobtes und
einer Problemlösung“

„Das PART-Konzept wurde entwickelt, damit:

In de
reag

„WILDE ROSEN

Aggression ist eine dem Menschen innewohnende Antriebskraft, die erst durch

Das neu gewonnene Vertrauen führt zur Entspannung, herausforderndes Verhalten entfällt, da es nicht mehr nötig ist.“

(Text aus Programm Wilde Rosen: Signa AG – Netzwerk für Unternehmens-Entwicklung; Andreas Walter, Bettina Specht)

„Im **Kinderbereich** hat sich das Fortbildungsprogramm Faustlos bewährt. Das Programm bietet ein Verhaltensstrategien und Aggressionsverhalten be und Grundschulalter. Da Programme zur interkult um Kooperation zwische Eltern zu stärken und ge Kompetenzen von Kinde emotionalen Bereich zu fördern."

Weitere Fortbildungsangebote

- ➔ Die Peer-Beratung der LHWW und die damit verbundenen Beratungsfelder stellen eine geeignete Möglichkeit dar, Menschen mit Behinderung oder Kinder zu Experten in eigener Sache werden zu lassen.
- ➔ Der Ansatz der Persönlichen Zukunftsplanung schließt die Entwicklung von individuell ausgeprägten selbstbewussten Positionen und Lebensmodellen mit ein und fördert eine gewaltfreie Kultur.

Wichtige Regelungen im Bereich Fortbildung

- ➔ Um Bedarfe vernünftig zu ermitteln, sind alle Einrichtungsleiter gefordert, den aktuellen Fortbildungsstand abrufen zu können. Es liegt in der Verantwortung jedes Einrichtungsleiters, die jeweiligen Teams über Fortbildungsangebote zum Thema Gewaltprävention weiter zu entwickeln. Für die jeweilige Jahresplanung müssen fristgerechte Aufstellungen im Rahmen des Wirtschaftsplanes eingereicht werden.
- ➔ Als „interne Fortbildung" muss das Thema Gewalt-Prävention 1-mal im Jahr auf einer Dienstbesprechung als TOP mit aufgenommen werden (Pflichtschulung).
- ➔ Führungskräfte werden über spezielle Fortbildungen befähigt, das Thema Gewaltprävention in den Teams zu kommunizieren.
- ➔ Die Fortbildungen werden von dem jeweiligen Prozessverantwortlichen ausgeschrieben.
- ➔ Neue Personalangestellte nehmen verbindlich im Rahmen der Einsteigerseminare an Schulungen zum Thema Gewaltprävention teil.

Wissensdatenbank

- ➔ Im Intranet wird eine Liste von themenbezogenen Fortbildungen, Literaturhinweisen und Internetseiten zum Thema Gewaltprävention hinterlegt und regelmäßig gepflegt.
- ➔ Über die zentrale und inklusive Steuerung des Bereiches Fort- und Weiterbildung werden Listen über den aktuellen Fortbildungsstand der jeweiligen Teams im Bereich Gewaltprävention geführt. Welche Personalangestellten der LHWW sind für welche Themen zur internen Fortbildung geschult worden? Welche Personalangestellten können Kollegen zu welchem Thema intern schulen?

d. Individuelle Beratungsangebote und Fortbildungen für Menschen mit Behinderung

Wir schreiben koordiniert Kurse im Rahmen unserer Fortbildungsprogramme aus, die sich unter anderem mit folgenden Themenbereichen beschäftigen:

- ➔ Streitschlichtung
- ➔ Gewaltfreie Kommunikation
- ➔ Schutz vor sexualisierter Gewalt
- ➔ Was sind meine Rechte?
- ➔ Besondere Beratungsangebote für Frauen
- ➔ Besondere Beratungsangebote für Männer
- ➔ Wie kann ich meine Wut loswerden?

Manche Fortbildungen werden inklusiv ausgeschrieben.

Kooperationspartner sind:

- ➔ Marburger Freizeit AG
- ➔ [illegible]
- ➔ [illegible]alt
- ➔ [illegible]
- ➔ Dr. Rosa Schneider

Es gibt innerhalb der LHWW feste Ansprechpartner für die Bereiche Wohnen, Offene Hilfen und Arbeit, die Auskunft über Angebote geben können und mit externen Anbietern von Seminaren kooperieren.

e. Die Förderung der Selbstbehauptung von Menschen mit Behinderung

Wir halten jährlich Ausschau nach den besten Angeboten zum Thema Selbstbehauptung und machen diese allen Interessierten zugänglich. Die Förderung und Stärkung des Selbstbewusstseins für Frauen ist sogar unter den ergänzenden Leistungen des § 64 SGB IX fixiert.

- ➔ Was kann ich gegen Belästigungen tun?
- ➔ Wie kann ich mich vor Übergriffen schützen oder wehren?
- ➔ Wie lerne ich entschieden Nein zu sagen?

sind wichtige Fragen und Lernfelder, die übrigens unserer Meinung nach auch Männer betreffen.
Für die Koordination von Angeboten in diesem Bereich gibt es Prozessverantwortliche im Bereich Wohnen, Offene Hilfen und Werkstatt.

Kooperationspartner sind:

- ➔ Dr. Rosa Schneider

f. Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Kindern in der Kita und der Grundschule

Beide Kindertageseinrichtungen kooperieren hinsichtlich der Auswahl von Fortbildungsangeboten und umfassenden Orientierungshilfen im Bereich Gewaltprävention.

Bereits in der Frühförderung findet der Stärkungsansatz statt. Hier werden beide Seiten, Kinder wie Eltern, darin unterstützt, ein gewaltfreies Miteinander zu (er)leben.

In der Peter-Härtling-Schule dient das konzeptionell verankerte Demokratische Prinzip als ein wesentlicher Pfeiler zur Verhinderung von Gewalt. Partizipation als Grundhaltung ist ein bereichsübergreifendes Kernelement zur Stärkung des Selbstbewusstseins aller Beteiligten.

Peter-Härtling-Schule
...Schule, die begeistert!

Beispiele für Angebote und Kooperationspartner:

➔ Faustlos – ein Programm zur Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen und zur Gewaltprävention

g. Information für Eltern, Angehörige, gesetzliche Betreuer und Betreuer aus externen Einrichtungen

Eine Aufgabe der LHWW ist es, Sorgen und Fragen der Eltern und Angehörigen von Menschen mit Behinderung ernst zu nehmen, zu verstehen und entsprechende Beratungsangebote zu organisieren. Das Recht auf Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung steht den Sorgen der Eltern gegenüber. Damit dies nicht als unauflösbarer Widerspruch bestehen bleibt, bieten wir im Rahmen unserer Präventionsbausteine folgende Hilfen für Eltern und Angehörige an:

- ➔ Informationsveranstaltungen und Informationsabende
- ➔ Jährlicher Statusbericht im Rahmen der Jahreselternversammlung
- ➔ Leitbildweitergabe und Information zum Gewaltpräventionskonzept bei Aufnahmegesprächen
- ➔ Individuelle, einzelfallbezogene Beratungstermine für Eltern und Angehörige in den einzelnen Abteilungen
- ➔ Vermittlung an externe Beratungsstellen
- ➔ Feste Ansprechpartner innerhalb der Elternschaft bzw. der Elternbeiräte, die eine vermittelnde Funktion zur LHWW übernehmen können
- ➔ Workshops für Angehörige (Eltern) zu Resilienz und Selbstbestimmung. Abstimmung mit Angehörigen zu medizinischen Maßnahmen

Kinderbereich

Neben den oben genannten Hilfen werden im Bereich der Kindertageseinrichtungen und der Frühförderung halbjährliche bzw. jährliche Hilfepläne und Entwicklungsberichte geschrieben, die mit den Eltern besprochen werden. Darüber hinaus werden jährlich oder nach Bedarf Entwicklungsgespräche auf der Basis von individuellen Portfolios der Kinder geführt.

h. Verbindliche Regelungen für Personalangestellte (Verhaltenskodex) – Wichtige Grundsätze bei Einstellungsgesprächen

Einstellungsbedingungen für Personal:

Neben der bereits stattfindenden Kommunikation mit dem bestehenden Personal in unseren Einrichtungen muss der Schutz von Menschen mit Behinderung vor Gewalt in jeglicher Form auch in allen Einstellungsgesprächen angesprochen werden.

- ➔ Bereits im Vorstellungsgespräch sollte die persönliche Haltung des Bewerbers zum Thema Gewaltprävention bei Menschen mit Behinderung abgefragt werden. Ein einfacher Fragenkatalog, der mögliche Szenarien der Grenzüberschreitung beschreibt, kann dabei sehr hilfreich sein. Die Bedeutung einer professionellen Haltung zum Thema Nähe und Distanz sollte dabei besonders hervorgehoben werden.

- ➔ Prinzipiell muss in allen Einstellungsgesprächen auf folgende Punkte hingewiesen werden:
  - Vorstellung und Aushändigung des Leitbildes zum Thema Gewaltprävention
  - Aushändigung des Gewaltpräventionskonzeptes und Vorstellung der Kernpunkte

- ➔ Diese Punkte gelten auch für die kurzfristige Beschäftigung von Praktikanten, Fahrern, Geringfügig Beschäftigten, Freizeitbetreuungspersonal, Betreuungspersonal im Bereich Offene Hilfen, ehrenamtlich Tätigen

Verpflichtungserklärung / Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis:

Alle Personalangestellten unterzeichnen bei Ausgabe des Gewaltpräventionskonzeptes eine Verpflichtungserklärung, die folgende Punkte beinhaltet:

- ➔ Bestätigung des Erhalts und Kenntnisnahme des Gewaltpräventionskonzeptes
- ➔ Verpflichtung dazu, sich nach den Richtlinien des Gewaltpräventionskonzeptes im Rahmen der beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. zu verhalten
- ➔ Unmittelbare Information gegenüber dem Arbeitgeber bei rechtskräftiger Verurteilung wegen einer Straftat im Rahmen des § 72a SGB VIII

Die Verpflichtungserklärung muss *unabhängig* von der Verpflichtungserklärung zum Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt unterzeichnet werden.

Das Gewaltpräventionskonzept wird mit der Vertragsversendung ausgegeben.

Alle Personalangestellten müssen dem Arbeitgeber ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen (gesetzl. Vorgabe: BTHG Artikel 11 Ziffer 4 / § 75 SGB XII).

Wann und wie darf man einem Verdächtigen aus der Einrichtung kündigen?

Gerade in den Fällen, die nicht eindeutig belegt sind, ist es notwendig, alle erforderlichen Beratungs- und Reflexionsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen und fachkundigen juristischen Rat einzuholen. Im Folgenden die wichtigsten Orientierungspunkte:

- ➔ Ein Mediations- oder Beratungsteam muss im Verdachtsfall immer einberufen werden (BR, Vorstand, Experte, direktes Umfeld)
- ➔ Der BR ist im Boot, wenn betroffene Kolleg*innen ihn um Unterstützung bitten (bei Ermahnung/Abmahnung)
- ➔ Bei nicht eindeutigen Belegen für einen Gewaltübergriff gebietet sich trotzdem immer die Trennung von Opfer und verdächtigtem Täter
- ➔ Eine externe Fachberatung (Beratungsstellen, Fachanwälte) sollte immer hinzugezogen werden
- ➔ Fairer Umgang mit Kolleg*innen muss Voraussetzung sein
- ➔ Das Mediationsteam ist auch mit der Bearbeitung bei notwendiger Rehabilitation des/der Kollegen/in befasst
- ➔ Bei eindeutigen und nachgewiesenen Gewaltübergriffen kann die sofortige fristlose Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nach § 626 BGB erfolgen[2]
- ➔ Vor jeder Kündigung ist der BR zu hören (§102 BetrVG)
- ➔ Strafrechtlich relevante Sachverhalte werden nicht innerhalb der LH geklärt

Auswirkungen auf das Arbeitszeugnis?

- ➔ Nur gerichtliche Entscheidungen, eindeutige Fakten oder Geständnisse dürfen in das Arbeitszeugnis fließen
- ➔ Der Verdacht eines Übergriffs darf nicht im Arbeitszeugnis erwähnt werden.

[2] Siehe Gesetz im Anhang

i. Abfragen bei der Neuaufnahme von Menschen mit Behinderung in unsere Einrichtungen

Wenn Menschen mit Behinderung neu in unsere Einrichtungen kommen, werden zunächst viele Abfragen zu Schulbesuch, Arbeitsplatzerfahrungen, persönliche Interessen, gesundheitlichen Einschränkungen etc. gestartet. Wir nehmen die Abfrage nach dem Stand der Aufklärung, der Verhütung, Wünschen und Bedürfnissen hinsichtlich Fortbildungen in unser Aufnahmeverfahren mit auf. Aber auch die Frage nach problematischen Vorgeschichten hinsichtlich grenzverletzender und sexualisierter Verhaltensweisen oder eigener Missbrauchs- oder Gewalterlebnisse muss gestellt werden, um die pädagogische Begleitung fachlich fundiert ausrichten zu können.
Bei allen Abfragen weisen wir zum einen auf die Freiwilligkeit der Angaben hin, aber auch auf den hohen Wert, den eine Offenheit zum Thema Liebe, Sexualität, Partnerschaft und Gewaltprävention mit sich bringt. Sinnvoll ist die Erstellung umfassender Hilfekonzepte für Menschen mit Behinderung, die sich und/oder andere gefährden.

j. Ein Barriere freies Beschwerdesystem

Ein Barriere freies Beschwerdesystem für Menschen mit Behinderung kann in unseren Einrichtungen nur funktionieren, wenn wir sicherstellen, dass

- ➔ jeder Personalangestellte mit direkter Betreuungsaufgabe (Gruppenleiter in der Werkstatt, Betreuer im Wohnbereich und den Offenen Hilfen) regelmäßig auf die Möglichkeit und Notwendigkeit von Beschwerden bei gewaltsamen Übergriffen aufmerksam macht.

Damit soll jedem Menschen mit Behinderung aus unseren Einrichtungen die Möglichkeit gegeben werden, sich an die Person seines Vertrauens zu wenden.

Wichtig dabei ist.

- ➔ Nicht jede angesprochene Person des Vertrauens kann alle notwendigen Hilfen leisten,
- ➔ aber jede angesprochene Person des Vertrauens kann und wird an eine helfende Stelle innerhalb der LHWW vermitteln.

Reklamationen und Beschwerden im Rahmen der Begleitung und Betreuung werden systematisch erfasst, dokumentiert und bearbeitet. Um zukünftigen Risiken besser begegnen zu können, findet regelmäßig eine Evaluation statt.

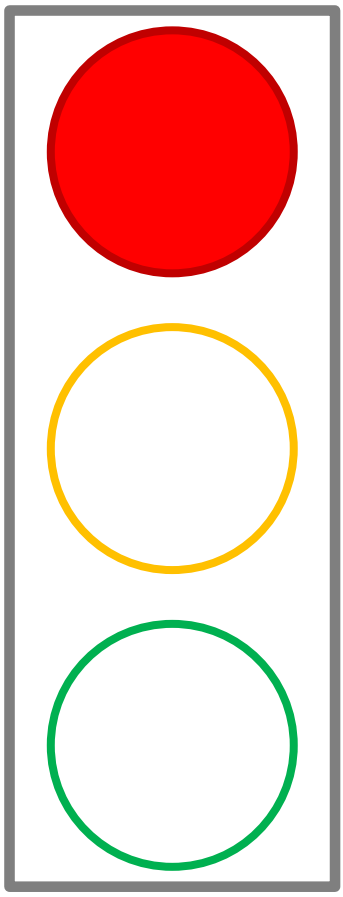
Weitere Instrumente und Formate aus dem Bereich Kinder:

- ➔ Beschwerdeprotokoll für die Eltern
- ➔ Beschwerdeverfahren für Kinder, z.B. das Wissen worüber Kinder sich beschweren dürfen, bei wem, auf welche Art etc.
- ➔ Dies erfolgt verbal sowie mit Unterstützter-Kommunikation
- ➔ Elternfragebogen
- ➔ Elternabende, Elternbeiratsarbeit
- ➔ Kollegiale Beratung, Feedback-Kultur innerhalb der Teams

7. Wer macht Gewalt? Merkmale verschiedener Täter-Opfer-Konstellationen

Jeder Mensch kann Gewalt machen:

- **Menschen aus Ihrer Familie.**
- **Ihre Betreuer oder Betreuerinnen.**
- **Menschen auf Ihrer Arbeit. Freunde und Freundinnen.**
- **Ihr Partner oder Ihre Partnerin.**
- **Ärzte und Ärztinnen.**
- **Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen.**
- **Fremde, die Sie auf der Straße treffen.**
- **Mitbewohner oder Mitbewohner/innen.**
- **Auch Ihr gesetzlicher Betreuer oder Ihre gesetzliche Betreuerin.**
- **Oder Polizisten und Polizistinnen.**



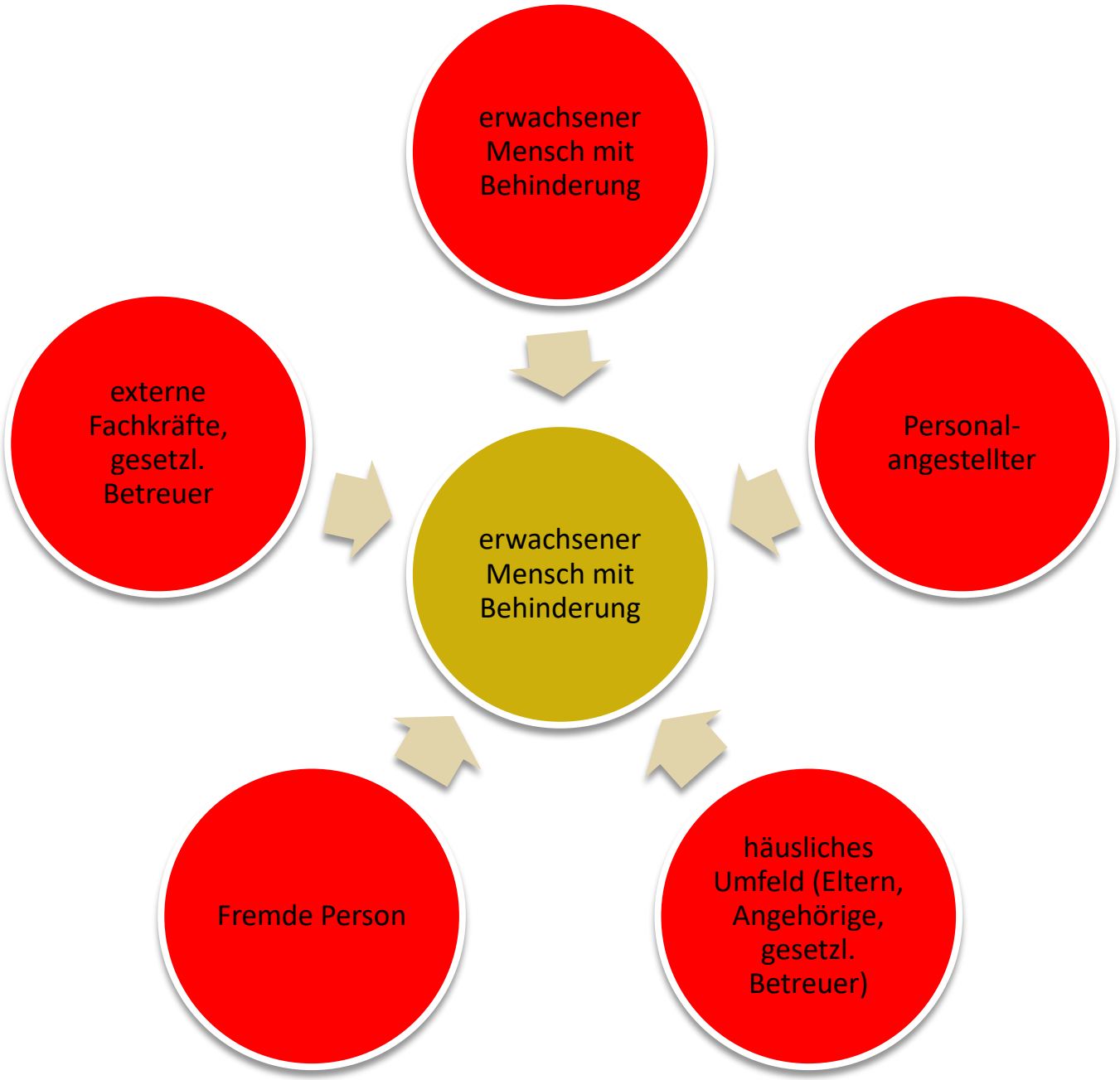
Auch Sie selbst können Gewalt machen.

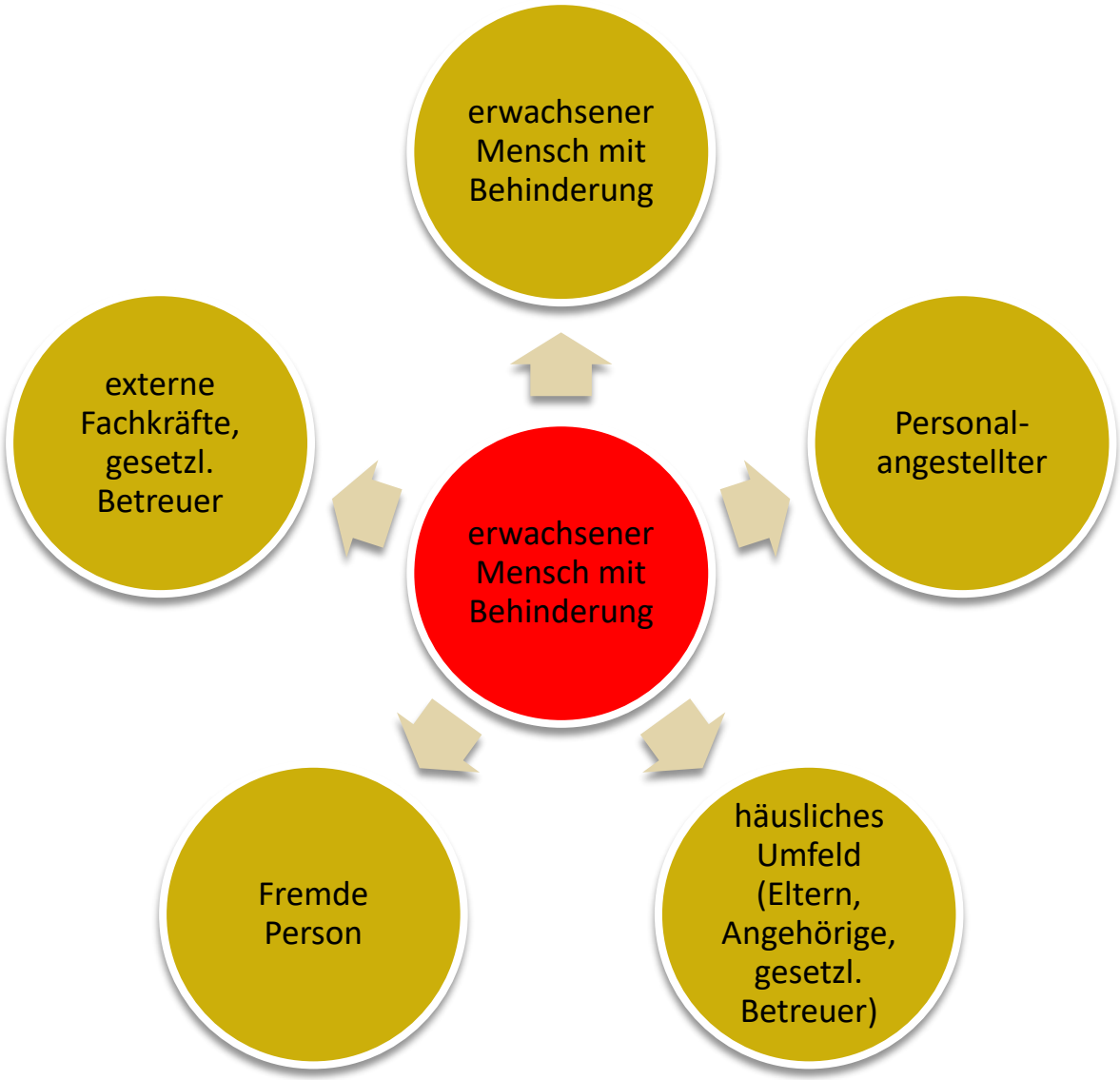
Zum Beispiel: Sie schlagen Ihre Mitbewohner.

Oder Sie fassen Ihrer Betreuerin an die Brust.

a. Bereich erwachsene Menschen mit Behinderung

➔ Die möglichen unterschiedlichen Täter-Opfer-Konstellationen erfordern unterschiedliche Sicht- und Handlungsweisen. Neben der spezifischen Konstellation ist bei der Bearbeitung eines Vorfalls auch der Schweregrad des Übergriffs für die Ableitung entsprechender Maßnahmen von Bedeutung.





<u>Fremde Person → Mensch mit Behinderung</u>

Im Falle eines gemeldeten Übergriffs steht neben dem Schutz des Opfers auch eine intensive Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden im Vordergrund. Wir müssen hier als „Anwalt“ und Dolmetscher fungieren und uns an einer lückenlosen Aufklärung beteiligen. Zum Schutz vor solchen Übergriffen müssen Aufklärungsarbeit geleistet und Selbstbehauptungskurse angeboten werden.

<u>Personal → Mensch mit Behinderung</u>

Die emotionale, soziale oder finanzielle Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung gegenüber dem Betreuungspersonal ist hier von außergewöhnlicher Bedeutung. Es kann durchaus vorkommen, dass Handlungen oder Maßnahmen in positiver Absicht vom Personal durchgeführt werden, vom Betroffenen jedoch als Grenzverletzung oder gar als Übergriff empfunden werden.

Angehörige → Mensch mit Behinderung

Die emotionale, soziale oder finanzielle Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung gegenüber Angehörigen ist in dieser Konstellation von noch größerer Bedeutung wie bei Übergriffen durch Personalangestellte. Die emotionalen Bindungen zu Eltern sind von existenzieller Bedeutung, was ein besonders behutsames Vorgehen erfordert.
Zur Bearbeitung von Verdachtsfällen sollten folgende Punkte beachtet werden:

- ➔ Bei Verdachtsfällen immer den direkten Vorgesetzten (und den Vorstand) mit einbeziehen, da ein gemeinsam abgestimmtes Vorgehen sehr wichtig ist.
- ➔ Externe Fachdienste zur Beratung hinzuziehen.
- ➔ Gibt es Kenntnisse über das „Erziehungsverhalten“ in der Vergangenheit?

Mensch mit Behinderung → Mensch mit Behinderung

Die Besonderheit dieser Konstellation hat ihren Ursprung in der Entwicklung (Erziehung etc.) von Menschen mit geistiger Behinderung.
Die Frage der Vorsätzlichkeit im Tun und Handeln muss unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden:

- ➔ Erfolgt die Gewalthandlung im Zuge eines Kontextes von selbst erfahrener Gewalt als Erziehungsmittel (im Sinne von: „Ich mach es so, wie ich es selbst kennen gelernt habe...“)
- ➔ Es besteht in der Regel kein Abhängigkeits-/Vertrauensverhältnis
- ➔ Das Machtgefälle zwischen Täter und Opfer ist meist nicht so stark ausgeprägt wie in anderen Konstellationen

Mensch mit Behinderung → Personal / fremde Personen

In der vorangegangenen Konstellation taucht der Mensch mit Behinderung erstmals nicht nur als Opfer sondern auch als Täter auf. Vor diesem Hintergrund sind weitere Konstellationen denkbar, die allerdings eine besondere Begleitung und Herangehensweise notwendig machen.
Wenn ein Mensch mit Behinderung persönliche Grenzen eines Personalangestellten überschreitet, ist dies häufig mit dem Wunsch nach Anerkennung, Normalität und Begegnung auf Augenhöhe verbunden. Darüber hinaus spielen nicht erlernte Regeln des sozialen Miteinanders und mangelnde Aufklärung eine Rolle. Umso wichtiger ist an dieser Stelle die Wahrung der professionellen Distanz des Personals und das Aussprechen und Setzen klarer Grenzen. Die Bedeutung des professionellen Umgangs mit dem Thema Nähe und Distanz muss bereits im Einstellungsgespräch und in der Einarbeitungsphase bei neuem Personal angesprochen werden. Eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema in den bereits bestehenden Teams, auch bei erfahrenen Mitarbeitern, sollte selbstverständlich sein. Nicht zuletzt orientieren wir uns an den verpflichtenden Grundsätzen unserer Leitbilder und tragen damit dem Wunsch von Menschen mit Behinderung nach Normalität Rechnung.

Bei Grenzüberschreitungen von Menschen mit Behinderung gegenüber fremden Personen besteht die Pflicht zur Aufarbeitung des Geschehenen. Dazu gehören klärende Gespräche mit dem Opfer und die Aufklärung über mögliche Beweggründe des Täters. Bei schwerwiegenden Fällen sollte das Opfer auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hingewiesen werden. Keinesfalls darf es zu einer Bagatellisierung der Tat kommen, indem der Vorfall mit der Behinderung entschuldigt wird. Hier würde an den Täter ein völlig falsches Signal gesendet und einer erfolgversprechenden Aufklärung und Begleitung sogar entgegengewirkt. Wenn Aufklärungsmaßnahmen, auch über Fachberatungsstellen, keinen Erfolg in Aussicht stellen, müssen psychotherapeutische oder psychiatrische Hilfen angebahnt werden.

Für Personalangestellte besteht prinzipiell das Angebot einer Supervision oder eine Beratung durch einen Trauma-Experten der Berufsgenossenschaft in Anspruch zu nehmen, um Grenzerfahrungen verarbeiten zu können. Der Eintrag in das Verbandsbuch und die Meldung als Arbeitsunfall sollte in jedem Fall erfolgen. Dazu gehören auch psychische Verletzungen.

Grundsätzliches

- ➔ Führen des Verbandsbuches als wichtiges Dokument
- ➔ Vorgehensweise und Maßnahmen im Schadensfall können nur situationsbedingt erfolgen, da Fallkonstellationen sehr unterschiedlich sein werden (kein Automatismus)
  - ⇒ Beispiele sind skizziert und im Intranet nachzulesen

b. Bereich Kinder

§ 8a SGB VII

Im Bereich Kinder besteht eine ausführliche und gesetzlich verankerte Regelung zur Sicherung des Kindeswohls. Der § 8a SGB VII regelt den gesetzlich definierten Schutzauftrag, den Einrichtungen und Fachkräfte im Kinder- und Jugendbereich eindeutig haben. Der § 1666 I BGB setzt die Kindeswohlgefährdung mit einer Gefährdung des geistigen, leiblichen und seelischen Wohls des Kindes gleich.

Sobald es einen Anhaltspunkt für eine Kindeswohlgefährdung gibt, sind Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet, die Gefährdung nach einem gesetzlich geregelten Verfahren einzuschätzen, Fachkräfte zur Einschätzung hinzuzuziehen und in letzter Konsequenz eine Mitteilung an das zuständige Jugendamt zu machen. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind detailliert in einem Verfahrensablauf festgelegt.

Im Qualitätsmanagement-System der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. sind die jeweils gültigen Verfahrensanweisungen mit geltenden Unterlagen zum Verfahren nach § 8a SGB VII hinterlegt.

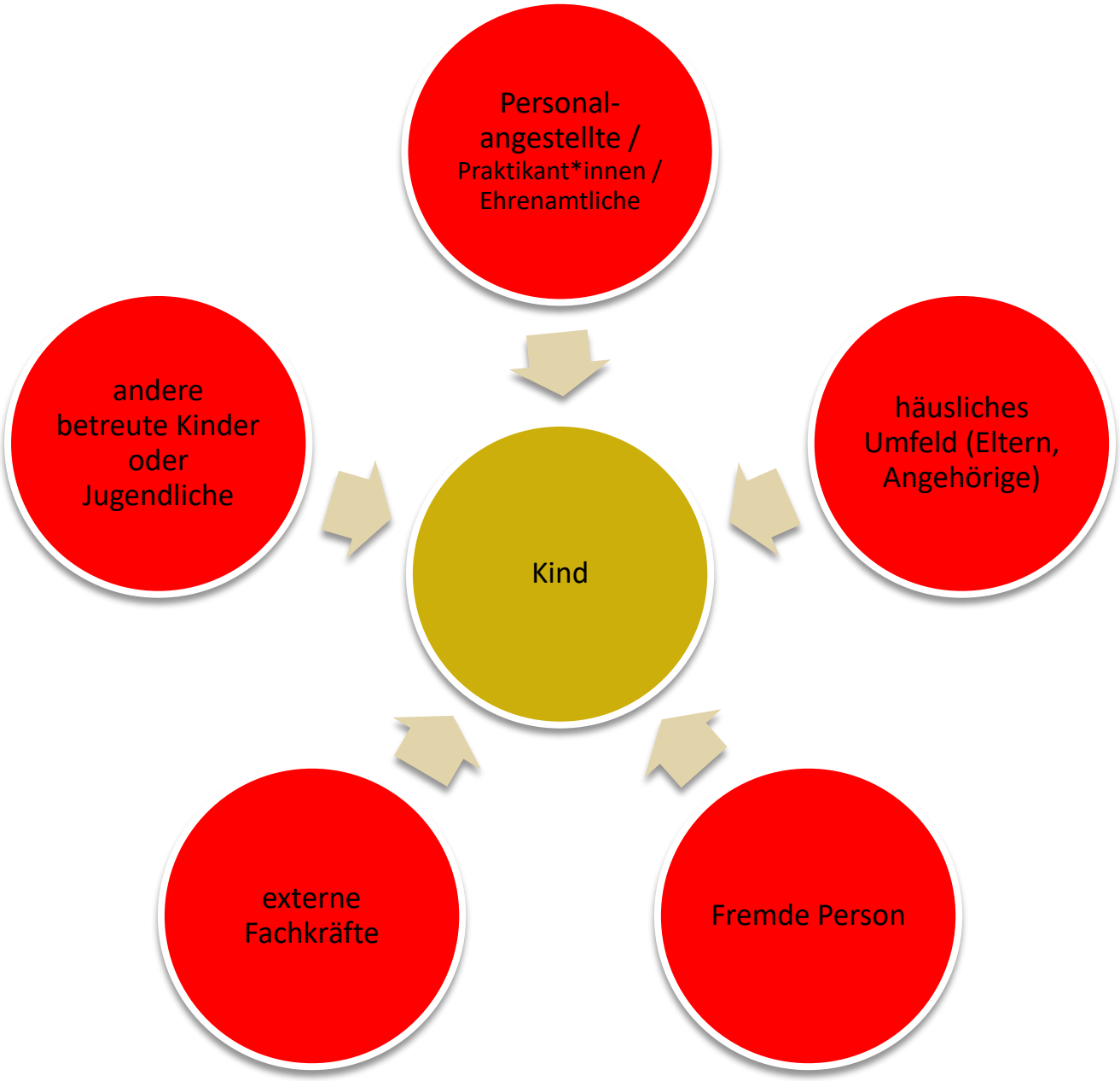
Unabhängig von den jeweiligen Täter-Opfer-Konstellationen halten alle Kommunen insofern erfahrene Fachkräfte im Bereich Kinderschutz vor, an die man sich zu einer anonymen Beratung jederzeit wenden kann. Die Fachkräfte können beratend in die Einrichtungen kommen und besprechen den Fall in anonymisierter Form. Dieses Verfahren ist gesetzlich vorgeschrieben. Hier wird geklärt, ob der geschilderte Fall ein § 8a SGB VII Fall ist.

Das Verfahren ersetzt jedoch nicht ein in den Einrichtungen der LHWW übergreifendes Gewaltpräventionskonzept, in dem wir Leitlinien, Grundhaltungen, Fortbildungsgrundlagen, Ansprechpartnersysteme und die grundsätzlich wichtige Kultur des aktiven Hinschauens verankern.

Im konkreten Verdachtsfall im Kinderbereich besteht jederzeit die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einem Experten. Der nächste Vorgesetzte muss immer eingeschaltet werden. Die erforderlichen Erstmaßnahmen (Elternkontakt, Gespräch mit dem Kind, Täter-Opfer-Trennung etc.) sind obligatorisch.

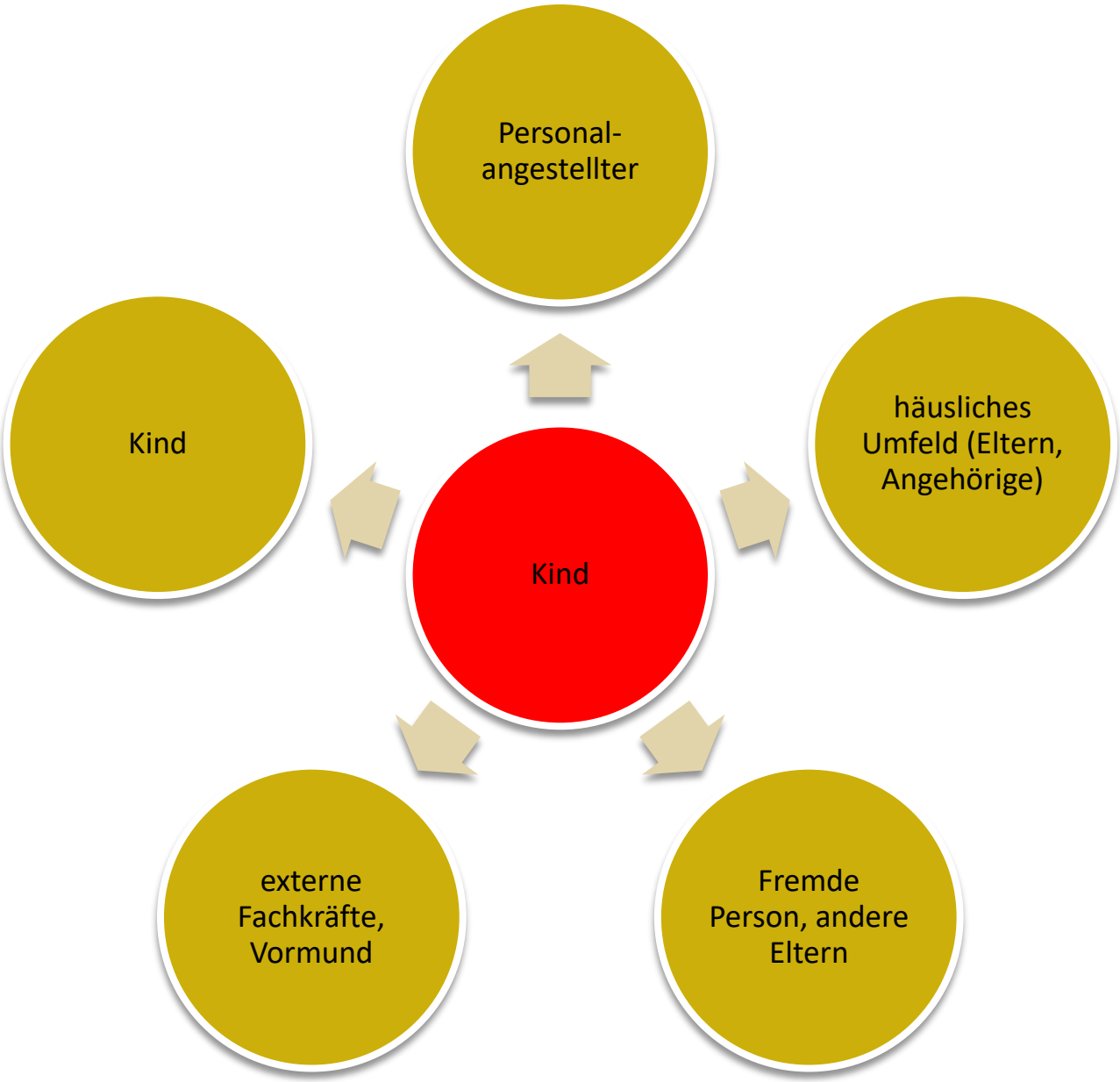
Einmal jährlich finden in den Kindereinrichtungen der LHWW Schulungen zur Vorgehensweise nach § 8a SGB VII und dem Gewaltpräventionskonzept der LHWW statt.

Fallkonstellationen im Rahmen der Kindeswohlgefährdung sind im Folgenden grafisch dargestellt:



Ein Kind kann ebenso Gewalt gegenüber anderen Personengruppen ausüben. Hier spielen sehr häufig eigene Gewalterfahrungen eine Rolle, aber auch ein reduzierter Zugang zu eigenen Gefühlen. Der zum Teil

ungeschützte Konsum gewaltverherrlichender Medien und eine immer häufiger in der Gesellschaft zu beobachtende Übertretung von Hemmschwellen, wenn es um Gewaltausübung geht, kommt an dieser Stelle ebenfalls zum Tragen.
Kinder in unseren Einrichtungen sollen zuhörende Ansprechpartner*innen vorfinden, die sie ernst nehmen und bereit sind, in Krisensituationen eine feste Basis zu bilden. Die Einbindung in Fortbildungsprogramme und Selbstbehauptungskurse sind selbstverständliche Grundpfeiler unserer Präventionsarbeit. Hier eignen sich die Programme am besten, die alle Beteiligten, auch die Eltern, mit einbeziehen.



8. Notfallpläne [3]

Was können Sie gegen Gewalt tun?

Schützen Sie sich!

Sagen Sie laut und deutlich: NEIN. So laut, dass andere es auch hören!

Wehren Sie sich!

Gehen Sie zu einer Person, der Sie vertrauen.

Erzählen Sie der Person, was passiert ist.

Holen Sie sich Hilfe!

Wir helfen Ihnen!

Wir wollen keine Gewalt.

Wenn Gewalt bei uns passiert: Dann stoppen wir sie. So schnell wie möglich!

Gehen Sie zu einem Ansprechpartner (Seite 11).

Wir wissen, dass Gewalt passieren kann.

Wir glauben Ihnen.

Und wir helfen Ihnen!

Zum Beispiel:

Wir sagen der Person, die Gewalt macht: Hören Sie auf damit!

Wenn die Person trotzdem nicht aufhört. Oder die Person schlimme Gewalt gemacht hat. Dann können wir sie auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen. Oder in eine andere Gruppe. Oder wir kündigen der Person. Oder zeigen sie bei der Polizei an. Die Person kann dann vor Gericht kommen. Und bestraft werden.

Wir helfen Ihnen auch, wenn eine Person außerhalb der Einrichtung Gewalt macht.

[3] Die Notfallpläne orientieren sich an einem Modell aus der Broschüre: „Der Paritätische Gesamtverband - Arbeitshilfe zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen; 1.Auflage Dez. 2010“

Die Notfallpläne dienen zur Orientierung im Falle eines eindeutigen Hinweises oder einer Vermutung auf einen Übergriff nach den definierten Formen [4]. Zur deutlichen Differenzierung sind vier verschiedene Szenarien beschrieben. Die Muster der folgenden Notfallpläne sind für alle Täter-Opfer-Konstellationen einheitlich. Es ist wichtig, stets die Ebenen Einrichtung, Opfer und Täter im Krisenmanagement gleichsam im Blick zu behalten.

Außerdem ist es für den Bearbeitungsprozess wichtig, auf welchem Weg der Verdacht auf Gewalt geäußert wird:

➔ Ein Übergriff wird durch eine/n Personalangestellte/n vermutet: (dann spielt die kollegiale Beratung intern und extern unter Einbeziehung von Fachberatungsstellen eine große Rolle)

➔ Ein Übergriff wird durch ein/e Personalangestellte/n beobachtet: (diese Eindeutigkeit erfordert das Einleiten von Sofortmaßnahmen)

➔ Ein Übergriff wird durch das Opfer gemeldet: (dem Opfer zuhören und Glauben schenken; bei Unsicherheiten bezüglich der Glaubhaftigkeit des Vorwurfs immer eine externe Fachberatung zur Abklärung einschalten; keine vorschnellen Urteile treffen)

Um die Wirksamkeit dieser Notfallpläne sicherzustellen,

✓	• wissen alle Personalangestellten der LHWW um diese Abläufe
✓	• erfolgen regelmäßige Schulungen zur Handhabung der Notfallpläne
✓	• sind die Ansprechpartner der LHWW zum Thema Prävention bekannt
✓	• müssen Alleingänge durch eine kollegiale Beratung ersetzt werden
✓	• erfolgt in jedem Fall eine lückenlose Dokumentation

[4] Siehe Punkt 8

Täter-Opfer-Konstellation: Fremde Personen → Mensch mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Risikof… bet… → Op… br… → Ge…	→ Gesprächsangebote	
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung	→ Ko… St… an… → Lü… Do…		
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff	→ Be… Do… ge… üb… → In… de… → M… St… → Ko… St… (P… St… he… → Lü… Do…		
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Ge… Be… → Ggf. Re…	strafrechtliche Konsequenzen	…um …ten → Ggf. Rehabilitation

Täter-Opfer-Konstellation: Personal → Mensch mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Nach erfolgter kollegialer Beratung → Bei → Kon		
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung	→ Hel → Bei → Ggf		
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff	→ Hel → Lück → Mö → Tat → Lück → Stra		
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Reh		

Täter-Opfer-Konstellation: Angehörige → Mensch mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Oberste Leitung und direkten Vorgesetzten → → →		→ Von
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung	→ → →		
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff	→ → → → →		
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Vollst Situation Beteiligten		

Täter-Opfer-Konstellation: Mensch mit Behinderung → Mensch mit Behinderung			
	Einrichtungsbezogen	Opferbezogen	Täterbezogen
Situation	Handlung	Handlung	Handlung
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Information an zuständige Leitung Gru ist → Gg er od on		→ Dokumentiertes
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung	→ He (Ei de LH Täter Fa → Ge inf		
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff	→ Ge An de inf		
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Re Ab Maß Dokumentation:	des Angeklagten)	Rehabilitation des Angeklagten)

Täter-Opfer-Konstellation: Mensch mit Behinderung → Fremde			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Gespräch mit: → Einric → Bez → Sen bet → Ge Dok		
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung	→ Info → Bet → Be → Str bei → Lüc Dok		
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff	→ Sch Bev → Info gab → Lüc Dok		
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Vol → Reh des V		Begleitung

Täter-Opfer-Konstellation: Mensch mit Behinderung → Personal			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Gespräch mit:		→ Gespräch mit
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung			
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff			
Bei unberechtigtem Vorwurf			Begleitung

Täter-Opfer-Konstellation: Fremde Person → Kind/Kind mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Nächsten Vorgesetzten → Dokumentation		
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung			
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff			
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Ggf. Rehabilitation → Dokumentation		

Täter-Opfer-Konstellation: Personal → Kind/ Kind mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Einrichtungsleitung informieren und ggf. kollegiale Beratung mit einem(r) Experten(in) des GPK in der LHWW → Beobachten, Informationen sammeln und notieren (handelt es sich um eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder um Gewalt?) → Kontextbedingungen überprüfen (Überforderung, unterschiedliche Betrachtungsweise von Personal und Klient)	→ Trennung von möglichem Täter und Opfer → Altersgemäßes Spiel- und Gesprächsangebot → Begleitung und Beratung der Familie und des Opfers	→ Ansprechen der Vermutung und Beobachtung durch Kollegen und/oder nächsten Vorgesetzten → Möglichen Täter von Opfer trennen und keinen von beiden alleine lassen → Kontext-bedingungen überprüfen
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung	→ Helferkonferenz einberufen: (Einrichtungsleiter, Mitteiler des Vorfalls, Experten des GPK der LHWW, Betriebsrat, ggf. externe Fachberatung) → Beobachten, Informationen sammeln und dokumentieren → Risikobewertung über mögliche zukünftige Fälle → Abläufe, Organisation, Einrichtung so anpassen, dass ein Risiko nicht mehr besteht	→ Information an die Eltern → Trennung von Täter und Opfer, professionelle Beratung	→ Dokumentiertes Mitarbeiter-gespräch → Aufgrund des Gesprächs werden Entscheidungen getroffen → Gegebenenfalls BR mit einbeziehen. → Hilfsangebote bei Überforderungs-situation
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff	→ Helferkonferenz einberufen: (Einrichtungsleiter, Mitteiler des Vorfalls, Experten des GPK der LHWW, Betriebsrat, ggf. externe Fachberatung) → Lückenlose Dokumentation (Verfahren §8a) → Möglichkeit der Strafanzeige prüfen und stellen → Risikobewertung über mögliche zukünftige Fälle → Abläufe, Organisation, Einrichtung so anpassen, dass ein Risiko nicht mehr besteht	→ Individuelle Schutzmaßnahmen einleiten, → Vermittlung zu Angeboten zur Aufarbeitung traumatischer Erlebnisse (professionelle Hilfe) → Beratung mit Eltern wegen Erstattung einer Strafanzeige	→ Freistellung/Beur-laubung des Täters → Arbeitsrechtliche Konsequenzen einleiten
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Rehabilitationsmaßnahme unter Einbeziehung des Betriebsrates einleiten → Dokumentation	→ Klärendes Gespräch mit Beteiligten, ggf. Hinzuziehung von Experten	→ Klärendes Gespräch mit Beteiligten → Ggf. Rehabilitation

Täter-Opfer-Konstellation: Familienangehöriger → Kind/ Kind mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Gewalt nach den definierten Formen wird vermutet (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)	→ Nächsten Vorgesetzten		
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung			
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff			
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Vollständige Aufklärung der Situation mit allen Beteiligten		→ Rehabilitation

Täter-Opfer-Konstellation: Kind/ Kind mit Behinderung → Kind/ Kind mit Behinderung			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)			
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung			
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff			
Bei unberechtigtem Vorwurf	Maßnahmen, eindeutige Dokumentation.	Rehabilitation des Täters)	Rehabilitation des Täters)

Täter-Opfer-Konstellation: Kind/ Kind mit Behinderung → Fremde Person			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)		→ Ggf. zeitl. begrenzte Trennung	
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung			
Bei eindeutigem Fall /bei einem Übergriff			
Bei unberechtigtem Vorwurf			

Täter-Opfer-Konstellation: Kind/Kind mit Behinderung → Personal			
Situation	**Einrichtungsbezogen**	**Opferbezogen**	**Täterbezogen**
	Handlung	**Handlung**	**Handlung**
Vermutung auf Gewalt nach den definierten Formen (die Zuordnung hat Auswirkung auf den Handlungsrahmen)		→ Ggf. zeitl. begrenzte Trennung	
Bei weiter bestehendem Verdachtsfall / bei einer Grenzverletzung			
Bei eindeutigem Fall / bei einem Übergriff			
Bei unberechtigtem Vorwurf	→ Rehabilitation des Vereins	→ Klärung/Ursache für die Verdächtigung	→ Bei Bedarf fachliche Begleitung

9. Beispiele aus der Praxis – Wie kann/muss ich mich verhalten?

➔ Beispiele finden sie im Intranet der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.

10. Wichtige Fragen – kurz beantwortet

Muss ich oder die LHWW Anzeige erstatten?

➔ Beim Verdacht auf Gewalthandlungen, die unter Strafe stehen, besteht keine gesetzliche Anzeigepflicht. Natürlich darf man gegenüber Ermittlungsbehörden weder Falschaussagen machen, noch Beweismittel verschwinden lassen oder eine Straftat aktiv decken.

➔ Führt das Unterlassen einer Anzeige zu weiteren Straftaten durch den Täter, kann dies als unterlassene Hilfeleistung oder sogar Beihilfe gewertet werden [5]

➔ Strafbar nach § 138 StGB ist die Nichtanzeige eines geplanten schweren Verbrechens, wie z. B. Totschlag oder Mord.

Kinderbereich

Der gesetzlich verankerte Schutzauftrag nach § 8a SGB VII verpflichtet nicht zur Strafanzeige.

Wen sollte ich in einem Verdachtsfall informieren?

➔ Immer den direkten Vorgesetzten, der sich dann gegebenenfalls mit einem Experten in Verbindung setzen kann.

Wie steht es um meine Schweigepflicht, wenn mir ein Mensch mit Behinderung / Kind Erlebnisse zu Gewalthandlungen anvertraut?

➔ Neben der Schweigepflichtserklärung, die jeder Angestellte Mitarbeiter der LHWW unterzeichnet hat, verpflichtet die berufliche Schweigepflicht nach § 203 StGB [6] bestimmte Berufsgruppen zur Geheimhaltung der zum persönlichen Lebensbereich gehörenden Geheimnisse, die ihnen im Rahmen der Berufsausübung anvertraut oder sonst bekannt geworden sind. Nach § 34 StGB [7] ist allerdings die Offenbarung anvertrauter Geheimnisse erlaubt, wenn es um die Abwendung von Gefahren vor allem für Leib und Leben geht.[8]

---

[5] Der Paritätische Gesamtverband - Arbeitshilfe zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen; 1.Auflage Dez. 2010

[6] Siehe Gesetzestext im Anhang

[7] Siehe Gesetzestext im Anhang

[8] Der Paritätische Gesamtverband - Arbeitshilfe zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen; 1.Auflage Dez. 2010

➔ Der angestellte Mitarbeiter sollte bei der Bitte nach Verschwiegenheit gut abwägen, wie groß die Gefahr für den Betreffenden ist, trotzdem aber peinliche Gefühle ernst nehmen. Oft ist es hilfreich Sicherheiten und Schutz für das Opfer anzubieten, aber auch darauf hinzuweisen, dass die Problemlage sich nicht ändert, wenn sie nicht angegangen werden soll. Bei fortwährender Unsicherheit sollte eine fachliche Einschätzung zur Festlegung der weiteren Vorgehensweise vorgenommen werden.

Wie weit geht meine Aufsichtspflicht?

- ➔ Regelungen zur Aufsichtspflicht findet man in § 832 BGB [9].
- ➔ Natürlich versuchen wir im Rahmen unserer Aufsicht Übergriffe zu verhindern. Allerdings ist das notwendige Maß an Aufsicht von verschiedenen Faktoren wie Grad der Behinderung, besondere Auffälligkeiten etc. abhängig.
- ➔ Die Führung der Aufsicht darf auf keinem Fall im Widerspruch zu der Wahrung der Freiheits- und Persönlichkeitsrechte eines jeden Menschen stehen.

Im Kinderbereich:

Der Bundesgerichtshof hat in einem Urteil eine schwammige Antwort auf die Frage, wann eine Aufsichtspflichtverletzung vorliegt, gegeben:

- ➔ „Das Maß der gebotenen Aufsicht richtet sich nach Alter, Eigenart und Charakter des Kindes, sowie danach, was dem Aufsichtspflichtigen in der konkreten Situation zugemutet werden kann."

Vertraglich geregelt zwischen Einrichtung und Eltern oder vormundschaftlich eingesetzten Personen ist Folgendes:

- ➔ Eltern oder vormundschaftlich eingesetzte Personen übergeben ihre Aufsichtspflicht an die jeweilige Einrichtung über einen direkten Kontakt zur Fachkraft.
- ➔ Der direkte Kontakt ist hier besonders wichtig, da eine Aufsicht nur dann übernommen werden kann, wenn die Aufsichtsperson um die Anwesenheit der zu beaufsichtigenden Person weiß.

Wirksamkeit des Gewaltpräventionskonzeptes

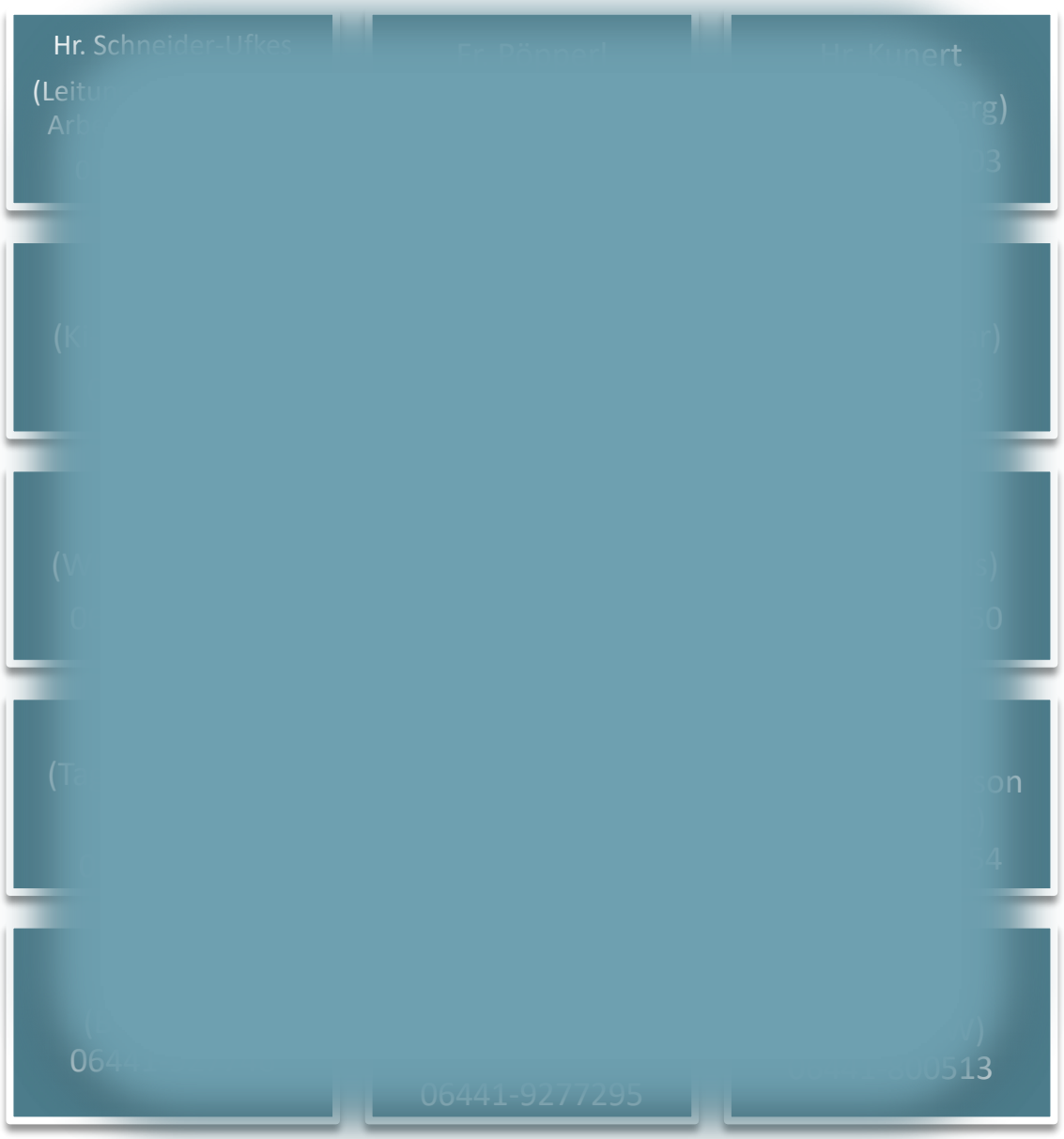
- ➔ Es gibt eine hervorragende Checkliste der Bundesvereinigung Lebenshilfe zur Überprüfung der Wirksamkeit eines Präventionskonzeptes. Sie ist im Intranet der LHWW hinterlegt. Eine regelmäßige Evaluation ist erforderlich, um zu überprüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind.

[9] Siehe Gesetzestext im Anhang

11. An wen kann ich mich wenden?

Unsere Experten innerhalb der LHWW

Analog zum Expertenkreis im Rahmen der Präventionsarbeit zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es auch Ansprechpartner für Fragen zu allen anderen Gewaltformen und den damit verbundenen Problemstellungen. Unabhängig von der Ausprägung des jeweiligen Problems nehmen die nachfolgenden Ansprechpartner[10] ihre Fragen auf, bearbeiten diese oder können an andere Stellen weitervermitteln. Die Experten werden jährlich geschult, können Beratungsangebote intern und extern vermitteln und stehen als Mediatoren bei Konfliktfällen zur Verfügung.



[10] Eine regelmäßige Aktualisierung der Liste der Ansprechpartner wird über die Projektleitung sichergestellt und kann im Intranet der LHWW nachverfolgt werden

Ansprechpartner und Prozessverantwortliche für Teilbereiche[11]

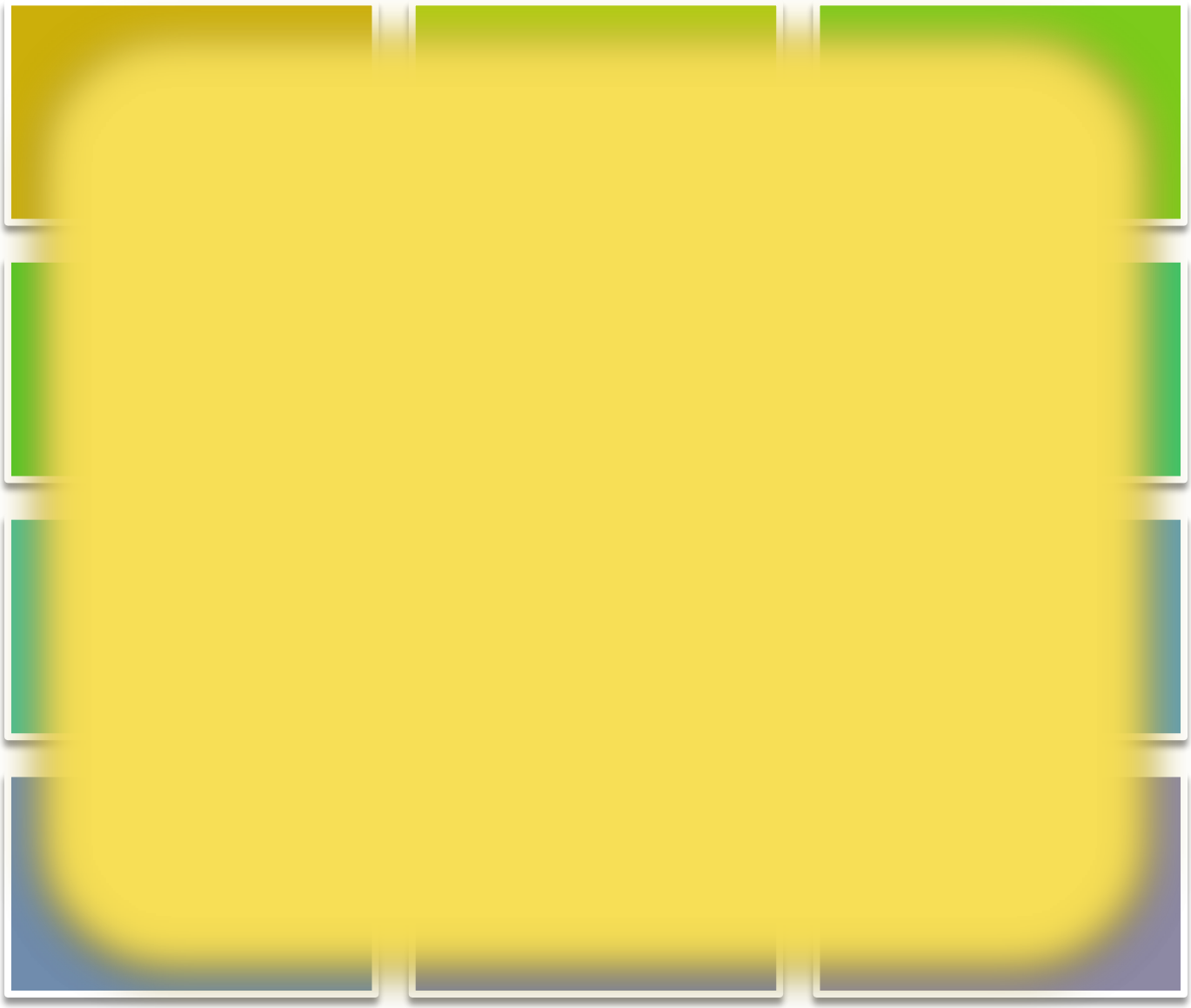
Hr. Schneider-Ufkes	• Projektleitung • Etatverwaltung
	• Koordination und Ausschreibung der Fortbildungen für Personalangestellte (Bereich Arbeit, Wohnen, Fachdienst Offene Hilfen)
	• Organisation und Planung von Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention für Menschen mit Behinderung
	• Anschaffung und Verwaltung von Schulungsmaterialien für den Erwachsenenbereich
	• Koordination und Ausschreibung der Fortbildungen für Personalangestellte (Bereich Kinder)
	• Organisation und Planung von Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention für Kinder
	• Anschaffung und Verwaltung von Schulungsmaterialien für den Kinderbereich
Hr. [illegible] mit	• Übersetzung von Infomaterialien in leichte Sprache
Vo[illegible] mit Fr. Weber	• Pressearbeit generell und in Krisensituationen

[11] Eine regelmäßige Aktualisierung der Liste der Ansprechpartner wird über die Projektleitung sichergestellt und kann im Intranet der LHWW nachverfolgt werden

Das Thema Gewalt muss in unseren Einrichtungen diskutiert und darf nicht tabuisiert werden. Ein Konzept allein hilft nicht, Gewalt zu minimieren oder zu verhindern. Die dauerhafte und selbstkritische Auseinandersetzung mit dem Thema ist Grundvoraussetzung für eine lebendige und authentische Präventionsarbeit. Nur auf diese Weise ist sichergestellt, dass Gewaltprävention keine notwendige Vorgabe ist, sondern zum Selbstverständnis der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. gehört.

Der Ethikrat Gewaltprävention tagt mindestens einmal jährlich. Die Mitglieder[12] haben die wichtige Aufgabe Stimmungen einzufangen, kritische Fragen zu stellen und Fragen aufzunehmen, Ideen und Projektaufträge zu bewerten. Der Ethikrat hält das Thema Gewaltprävention innerhalb der LHWW in Entwicklung und arbeitet unabhängig.

Ethikrat Gewaltprävention



[12] Eine regelmäßige Aktualisierung der Liste der AG-Mitglieder wird über die Projektleitung sichergestellt und kann im Intranet der LHWW nachverfolgt werden

12. Wo kann ich mir externe professionelle Hilfe holen?

Signa AG

Be … Van

Vug … Jahre

praktische Berufserfahrung mit Menschen mit herausforderndem Verhalten

Beratungsstelle für Familien-, Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen e.V.

E-Mail: sekretariat@beratungsstellewetzlar.de

AG Freizeit e.V. – Präventionsangebote für Menschen mit Behinderung

Telefon 06421-1696729

Pro Familia – Beratungsstelle Gießen

HERBORN: Schlossstr. 20, Zi 313, Donnerstag 16 - 18 Uhr

Lebenshilfe
Wetzlar-Weilburg e.V.

Wildwasser Gießen

info@wildwasser-giessen.de

Telefon: 06441-928520

David Kunert's Aggressionsberater (Wilde Rosen)

Faustlos, Heidelberger Präventionszentrum (HPZ)

E-Mail: hpz@h-p-z.de

Institut Johnson

info@institut-johnson.de

Telefon: 02602-940330

13. Gesetzliche Grundlagen – Eine Sammlung

Strafgesetzbuch (StGB)

Körperliche Gewalt

§211 Mord

§212 Totschlag

§223 Körperverletzung

§225 Misshandlung Schutzbefohlener

Seelische Gewalt

§ 185 Beleidigung

§ 186 Üble Nachrede

§ 187 Verleumdung

§ 202, 203, 206 Verletzung von Privat- und Briefgeheimnissen

§238 Stalking

§ 240 Nötigung

§ 253 Erpressung

Ökonomische Gewalt

§242 Diebstahl

§246 Unterschlagung

§ 249 Raub

§ 303 Sachbeschädigung

Sexualisierte Gewalt (vollständige Auflistung im Anhang)

§174 Sexueller Missbrauch Schutzbefohlener

§174a Sexueller Missbrauch Gefangener und Hilfebedürftiger in Einrichtungen

§174c Sexueller Missbrauch und Ausbeutung von Beratungs- und Betreuungsverhältnissen

§ 183 Exhibitionistische Handlungen

§ 201 Vergewaltigung

Hier ist die Strafrechtsreform von 2016 zu beachten, die den Grundsatz „Nein ist nein!“ gestärkt hat:
Ersatzlos gestrichen wurde: (§ 179 Sexueller Missbrauch Widerstandsunfähiger)
Neu aufgenommen wurde: § 184i Sexuelle Belästigung

Neben dem Strafrecht gibt es noch andere Rechtsnormen auf internationaler und nationaler Ebene:

UN-Behindertenrechtskonvention (Internationale Ebene)

Die UN-Behindertenrechtskonvention wurde 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Es handelt sich um einen völkerrechtlichen Vertrag auf internationaler Ebene, der die bislang bestehenden acht Menschenrechtsabkommen für die Lebenssituation behinderter Menschen konkretisierte. 2009 hat Deutschland den Vertrag ratifiziert, d.h. als bindende Rechtsnorm anerkannt.

Im Kontext von Gewaltschutz sind besonders wichtig:

Artikel 16 — Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch
Artikel 19 — Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft
Artikel 23 — Achtung der Wohnung und der Familie

Bundesteilhabegesetz (nationale Ebene)

Der Grundgedanke der UN-BRK, Menschen mit Behinderungen weniger als Kranke zu betrachten, sondern vielmehr als gleichberechtigte Menschen mit einem Recht auf Selbstbestimmung und Teilhabe, wurde in deutsches Recht umgesetzt: Mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, kurz „Bundesteilhabegesetz“, das seit 2017 stufenweise in Kraft tritt.

Heimgesetze (Länderebene)

Die einzelnen Bundesländer haben in der Folge ihre Heimgesetze reformiert. Vergleichsweise viele Schutzvorkehrungen gegen Gewalt finden sich in den Heimgesetzen der Länder Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Zu den hier beschriebenen Maßnahmen gehören zum Beispiel:

Schutz vor Gewalt als Gesetzesziel, Betreiben eines internen Beschwerde-Managements, Konzepte zur Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen, Meldepflicht bei besonderen Vorkommnissen, allgemeine Maßnahmen zur Gewaltprävention (z.B. Mitarbeiter-Schulungen, Selbstbehauptungs-Trainings etc.).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (national)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein deutsches Bundesgesetz, das 2006 erlassen wurde und eine von der Europäischen Union erlassene EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung in nationales Recht umsetzt. Sein Ziel ist die Verhinderung und Beseitigung von „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen. Mit seinem Inkrafttreten wurde das Beschäftigtenschutzgesetz abgelöst. Es ermöglicht (und verpflichtet) Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen, die sich diskriminierend verhalten, zu entlassen.

Gewaltschutzgesetz (national)

Bei häuslicher Gewalt spielt außerdem das Gewaltschutzgesetz (GewSchG) eine wichtige Rolle. Es ist ein deutsches Bundesgesetz, das als Artikel 1 des Gesetzes zur Verbesserung des zivilgerichtlichen Schutzes bei Gewalttaten und Nachstellungen sowie zur Erleichterung der Überlassung der Ehewohnung bei

Trennung erlassen worden ist und 2002 in Kraft getreten ist. Es ermöglicht die Wegweisung des gewalttätigen Partners aus der gemeinsamen Wohnung und die Verhängung von Näherungsverboten.

§ 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 8a SGB VIII Kindeswohlgefährdung

UN-Kinderrechtskonvention

Die UN-Kinderrechtskonvention wurde 1989 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Es handelt sich um einen völkerrechtlichen Vertrag auf internationaler Ebene, der die bislang bestehenden Menschenrechtsabkommen für die Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen konkretisierte. 1992 hat Deutschland den Vertrag ratifiziert, d.h. als bindende Rechtsnorm anerkannt.

GESETZESTEXTE – EINE AUSWAHL

§ 626 BGB FRISTLOSE KÜNDIGUNG AUS WICHTIGEM GRUND

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 832 BGB HAFTUNG DES AUFSICHTSPFLICHTIGEN

(1) Wer kraft Gesetzes zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustands der Beaufsichtigung bedarf, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn er seiner Aufsichtspflicht genügt oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernimmt.

§ 34 STGB RECHTFERTIGENDER NOTSTAND

Wer in einer gegenwärtigen, nicht anders abwendbaren Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut eine Tat begeht, um die Gefahr von sich oder einem anderen abzuwenden, handelt nicht rechtswidrig, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen, namentlich der betroffenen Rechtsgüter und des Grades der ihnen drohenden Gefahren, das geschützte Interesse das beeinträchtigte wesentlich überwiegt. Dies gilt jedoch nur, soweit die Tat ein angemessenes Mittel ist, die Gefahr abzuwenden.

§ 64 SGB IX

(1) Die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben der in § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 genannten Rehabilitationsträger werden ergänzt durch

3. ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung, einschließlich Übungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen und Mädchen, die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen,

§ 174c StGB Sexueller Mißbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut ist, unter Mißbrauch des Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen läßt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm zur psychotherapeutischen Behandlung anvertraut ist, unter Mißbrauch des Behandlungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.

(3) Der Versuch ist strafbar.

§ 177 StGB Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(1) Wer eine andere Person

1. mit Gewalt,
2. durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben oder
3. unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist,

nötigt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn

1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder an sich von ihm vornehmen läßt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere, wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder
2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(3) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter

1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,
2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder
3. das Opfer durch die Tat in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter

1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder
2. das Opfer
   a) bei der Tat körperlich schwer mißhandelt oder
   b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.

(5) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 3 und 4 auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

§ 178 StGB Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

Verursacht der Täter durch die sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§ 177) wenigstens leichtfertig den Tod des Opfers, so ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter zehn Jahren.

§ 183 StGB Exhibitionistische Handlungen

(1) Ein Mann, der eine andere Person durch eine exhibitionistische Handlung belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
(2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, daß die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.
(3) Das Gericht kann die Vollstreckung einer Freiheitsstrafe auch dann zur Bewährung aussetzen, wenn zu erwarten ist, daß der Täter erst nach einer längeren Heilbehandlung keine exhibitionistischen Handlungen mehr vornehmen wird.
(4) Absatz 3 gilt auch, wenn ein Mann oder eine Frau wegen einer exhibitionistischen Handlung

1. nach einer anderen Vorschrift, die im Höchstmaß Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe androht, oder
2. nach § 174 Abs. 2 Nr. 1 oder § 176 Abs. 4 Nr. 1
bestraft wird.

§ 183a StGB Erregung öffentlichen Ärgernisses

Wer öffentlich sexuelle Handlungen vornimmt und dadurch absichtlich oder wissentlich ein Ärgernis erregt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Tat nicht in § 183 mit Strafe bedroht ist.

§ 184i Sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 203 StGB Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlußprüfung,
3. Rechtsanwalt, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
4a Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
5. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
6. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates,
5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder
6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfaßt worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.
(2a) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn ein Beauftragter für den Datenschutz unbefugt ein fremdes Geheimnis im Sinne dieser Vorschriften offenbart, das einem in den Absätzen 1 und 2 Genannten in dessen beruflicher Eigenschaft anvertraut

worden oder sonst bekannt geworden ist und von dem er bei der Erfüllung seiner Aufgaben als Beauftragter für den Datenschutz Kenntnis erlangt hat.
(3) Einem in Absatz 1 Nr. 3 genannten Rechtsanwalt stehen andere Mitglieder einer Rechtsanwaltskammer gleich. Den in Absatz 1 und Satz 1 Genannten stehen ihre berufsmäßig tätigen Gehilfen und die Personen gleich, die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. Den in Absatz 1 und den in Satz 1 und 2 Genannten steht nach dem Tod des zur Wahrung des Geheimnisses Verpflichteten ferner gleich, wer das Geheimnis von dem Verstorbenen oder aus dessen Nachlaß erlangt hat.
(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.
(5) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.
Fußnote
§ 203 Abs. 1 Nr. 4a: Die anerkannten Beratungsstellen nach § 218b Abs. 2 Nr. 1 StGB stehen den anerkannten Beratungsstellen nach § 3 des G über die Aufklärung, Verhütung, Familienplanung und Beratung gleich gem. BVerfGE v. 4.8.1992 I 1585 - 2 BvO 16/92 u. a. –

14. Links zum Thema Gewaltprävention

Grundschule

https://www.stiftung-bildung-und-gesellschaft.de/home.html

ht

ht

ht

ht

https://www.h-p-z.de

Kindergarten

https://www.kindergartenakademie.de/seminare/PRAEV?gclid=EAIaIQobChMIjuOcko2-
4g

ht ergarten-
un

ht

ht

ht

https://www.anti-bias-werkstatt.de

Fortbildung

https://www.konflikttraining-selbstbehauptung.de/ich-staerkung-selbstbehauptung-
fa

ht

ht

http://institut-johnson.de

Wohnen

Erwachsene Menschen mit Behinderung

https://www.wege-aus-der-gewalt.de/

Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe

http://www.bubl.de/

Sexuelle Gewalt

https://www.paritaet-hessen.org/themen/fachreferate-und-themen/gewaltpraevention/arbeitshilfen.html

Bundesministerium

➔ Zahlreiche Beiträge und Links zum Thema Liebe, Sexualität und Partnerschaft bei Menschen mit Behinderung (auch in leichter Sprache)

➔ Seiten für Männer, die Opfer von Missbrauch wurden, oder Täter sind

http://www.tauwetter.de/

➔ Bundesverband Frauennotrufe (auch in leichter Sprache). Frauennotrufe sind Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt. Sie helfen Betroffenen mit telefonischer und persönlicher Beratung. Daneben engagieren sie sich, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen.

https://www.frauen-gegen-gewalt.de/

http://www.frauennotrufe-hessen.de

➔ Politische Interessenvertretung behinderter Frauen (auch in leichter Sprache)

➔ Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen

➔ Beratungsstelle für Mädchen und Frauen, die Opfer von sexuellem Missbrauch geworden sind

➔ Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Aktuell/100_index.php

➔ Verein für Betroffene, Partner und Gegner von sexuellem Kindesmissbrauch (mit Informationen für Menschen mit Behinderung)

➔ Pro Familia: Beratungsstellen in ganz Deutschland für alle Fragen zum Thema Sexualität, Schwangerschaft und Partnerschaft (Beratungsstellen, die sich auf die Beratung von Menschen mit Behinderung spezialisiert haben (Pro Familia in Schlüchtern, Pro Familia in Gießen)

➔ Partnervermittlung für Menschen mit Behinderung

http://www.

➔ Telefonseelsorge

http://www.telefonseelsorge.de/#

➔ Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (auch in leichter Sprache)

http://www.behindertenbeauftragter.de/

Weitere Beratungsangebote:

https://www.gegen-unseren-willen.de (Beratungsstelle in Limburg)

ht

ht

http://institut-johnson.de (Einzelfallberatung – Supervision – Fortbildung)

15. Literaturhinweise

Ausgewählte Literatur und Filme zum Thema Liebe, Sexualität und Partnerschaft bei Menschen mit Behinderung und zum Thema Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt finden sie:

➔ in der Literatur- bzw. Filmliste des Präventionskonzeptes der LHWW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Ausgewählte Literatur und Ausgewählte Filme zum Thema Gewaltprävention finden Sie:

➔ im Intranet der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.

Notizen

Notizen

IMPRESSUM

Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.
Geschäftsstelle
Friedenstraße 26
35578 Wetzlar

Telefon +49 (6441) 9277 -0

Telefax +49 (6441) 9277-24

info@lhww.de

Vereinsregister: VR 524 AG Wetzlar

Vorsitzender: Thomas Bauer

Aufsichtsratsvorsitzende: Martina Winter

www.lhww.de

Erstellt von den Mitgliedern der AG Gewaltprävention: Gina Cornelius, Susanne Ernst, Matthias Kloos, Dawid Kunert, Stefan Matz, Angelika Möller, Sabine Mohr, Tim Novak, Karola Paul, Raphaela Pöpperl, Conny Richter-Wenzel, Martin Schneider-Ufkes, Antje Stahl, Gabriele Stein

Externe Fachberatung: Dr. Rosa Schneider

Alle Texte in Leichter Sprache: Dr. Rosa Schneider

Gestaltung und Layout: Martin Schneider-Ufkes, Gina Cornelius, Tim Novak

Fotos Titel: Martin Schneider-Ufkes

Stand: Januar 2020

© Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. 2020